To ensure that Canadians have equal access to the opportunities that exist in our society through the fair and equitable adjudication of human rights cases that are brought before the Tribunal.

Canada

© Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR61-2004
ISBN 0-662-68693-4

Canadian Human Rights Tribunal/Annual Report 2004

Table of Contents

Message from the Chairperson i

The Year in Review 1

- How Are We Doing? 1
- Tribunal Membership 1
- Amendments to the CHRA 2

The Tribunal's Results in 2004 3

- Workload Issues 3
- Timeliness of the Hearing Process 4
- Timeliness of Rendering Decisions 5
- Tribunal Settlements and Mediations 5
- Case Management 6
- Provision of Service/Awareness/Information to Parties and the Public 6
- Change in Tribunal Management 7

Cases 8

- Tribunal Decisions Rendered 8
- Federal Court Judicial Review of Tribunal Decisions 20
- Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters 23
- Federal Court Judicial Review of Tribunal Rulings 23
- Pay Equity Update 24
- Employment Equity 25

Update on Other Tribunal Matters 26

- Tribunal Rules of Procedure 26
- Modern Comptrollership Action Plan 26
- Modernization of Human Resources Management 27

Appendix 1: Organization of the Tribunal 28

Appendix 2: An Overview of the Hearing Process 29

Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members 31

Appendix 4: The Tribunal Registry 34

Appendix 5: How To Contact The Tribunal 35

The Year in Review

HOW ARE WE DOING?

The Tribunal had a remarkably productive year in 2004. For a second consecutive year, the number of complaints referred to the Tribunal, by the Canadian Human Rights Commission, was the highest in its history. In 2003, the Tribunal opened 130 case files. In 2004, the number of case files opened rose again to 139 cases. This equates to a 200 per cent increase over the Tribunal's previous seven-year average of 44.7 cases per year. In addition, the Tribunal rendered 16 decisions and 24 rulings in 2004. It also published an information pamphlet on the Tribunal, transitioned to new management with the appointment of a new Chairperson, formerly the Tribunal's Vice-Chairperson, and a new Registrar, and it followed up on the implementation of its Modern Comptrollership Action Plan.

The Tribunal's mission is to better ensure that Canadians have equal access to the opportunities that exist in our society through fair and equitable adjudication of the human rights cases brought before it. Pursuit of that goal requires that the determination of human rights disputes be made by the Tribunal in a timely, well-reasoned manner that is consistent with the law.

In 2004, the Tribunal focused on these objectives in a climate of its highest ever caseload volume where issues are becoming increasingly more complex and many parties appearing before the Tribunal are without expert legal assistance. To address these challenges, the Tribunal has adapted its procedures and processes and begun to take a much more active approach in managing cases as they progress through the system. Doing so, however, engenders additional challenges such as ensuring the parties are afforded a full opportunity to present their respective positions in the dispute and avoiding delays, while at the same time ensuring that the expected results of the Tribunal's operations are achieved in the most fair, equitable and cost-effective manner.

Tribunal Membership

The Tribunal's Vice-Chairperson has taken on the additional role of Acting Chairperson since his predecessor was appointed to the Federal Court in November 2003. The Minister appointed the Tribunal's Vice-Chairperson as Chairperson in December 2004.

The position of Vice-Chairperson has remained vacant to end of 2004, however, a full-time member has since been promoted to Vice-Chairperson by the Minister.

The Tribunal has been able to take advantage of efficiencies, begun in 2003, in managing and scheduling cases as a direct result of the continuity of the Tribunal's Vice-Chairperson having acted, and then becoming, Chairperson. His established expertise with the Tribunal system, with its inquiry process and with mediations has served to avert the loss of efficiency that likely would have followed the learning curve phenomenon of a novitiate to the role of Tribunal Chairperson. This continuity has been especially helpful over the past year in meeting the challenge of the Tribunal's heaviest ever workload. It has helped as well, to some degree, to mitigate the limited resources of the Tribunal's full-time member complement which remains at the reduced level of three, rather than four, since November 2003.

In addition to full-time members, the Tribunal membership in 2004 included six part-time members representing various geographical locations across Canada (see Appendix 3).

Amendments to the CHRA

In 2000, the Canadian Human Rights Act Review Panel, chaired by former Supreme Court of Canada Justice the Honourable Gerard La Forest, recommended sweeping changes to the way the federal government enforces human rights. The Tribunal continues to await the response of the Department of Justice.

Promoting Equality: A New Vision recommended a new process for resolving human rights disputes and proposed that public legal assistance be made available for complainants to bring their cases directly to the Tribunal (La Forest Report available at http://www.justice.gc.ca/chra/en/toc.html). The Review Panel also recommended that the Commission cease to investigate complaints; rather, both the initial screening of complaints and the investigation phase would be undertaken by the Tribunal. The changes would eliminate potential "institutional conflicts between the Commission's role as decision maker and advocate," according to the Report.

Such profound changes would significantly transform the structure and function of the Tribunal. Not only would the larger caseload necessitate the appointment of more members, but the Tribunal would also need to increase its research and administrative capacity. Moreover, it would have to develop new methods of operation, including a new system of case management. Much work has been done by the Tribunal with respect to the implementation of the Review Panel's recommendations. In May 2002, the Minister of Justice announced that he planned to introduce amendments to the *Act*. The Tribunal remains prepared to implement a new system in whatever form and whenever amendments are brought forward and approved by Parliament.

TABLE 1 New Cases, 1996 to 2005

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (projected)	Totals
Human Rights Tribunals/Panels	15	23	22	37	70	83	55	130	139	90	664
Employment Equity Review Tribunals	0	0	0	0	4	4	0	0	2	0	10
Totals	15	23	22	37	74	87	55	130	141	90	674

Note: The number of cases before the Canadian Human Rights Tribunal depends entirely on how many cases are referred by the Canadian Human Rights Commission.

The Tribunal's Results in 2004

Last year's Annual Report remarked that "*... Recent changes in the Commission's approach to the referral process mean that the Tribunal is projecting a 225 per cent increase in its workload for 2003-2004 over that experienced in 2002-2003. This will obviously impact on the work of the Tribunal and it raises serious questions as to the adequacy of current funding levels.*"

The number of case files opened in 2003 was 130, a 200 per cent increase over the Tribunal's previous seven-year average of 44.7 cases per year. The number of new case files opened in 2004 increased further to a record 139 cases. In addition to this heavy caseload, the Tribunal was also faced with the following events:

- The position of Chairperson remained vacant for the greater part of 2004, resulting in only three, rather than four, full-time members being available to schedule and hear cases.
- A significant number of parties continued to request mediation by the Tribunal.
- The Commission participated at all mediation proceedings, however its participation at full hearings (i.e., on the merits) before the Tribunal was limited to a small number.
- The unusually heavy caseload and ambitious targets for progressing cases through the system have necessitated further adjustments to the Tribunal's procedures.
- After 26 years of dedicated service, the Tribunal's Registrar retired. A new Registrar was appointed in 2004.
- Although not strategically significant, the Tribunal addressed considerable attention to obligations for follow-up on its Modern Comptrollership Action Plan and began readiness preparations for changes taking effect in 2005 for the modernization of human resources management in federal public service organizations, including the Tribunal.

The Tribunal addressed these events in a number of ways, including both operational and administrative adjustments, to ensure the continued provision of quality human rights adjudication services to Canadians. The following discussion expands on these events and how the Tribunal responded.

Workload Issues

In 2003, the Tribunal received 130 complaints from the Canadian Human Rights Commission. In 2004, that number rose further to 139. This equates to a 200 per cent increase over the Tribunal's previous seven-year average of 44.7 cases per year. Based on projections from the Commission, the Tribunal expects between 80 and 100 new referrals in each of 2005 and 2006. Table 1 identifies referrals from the Commission since 1996.

The Tribunal sat for 294 days in 2003. This represented a 75 per cent increase in the number of hearing days as compared to 2002. In 2004, the Tribunal sat 281 days. Although a slight decrease over the previous year, sittings in 2004 represent a remarkable achievement when considered in the context of only three full-time members, rather than four, being available during the year to schedule and hear cases.

The workload of the Tribunal has also been dramatically affected by the increasing complexity of cases and procedural wrangling between the parties. When the Tribunal first began holding hearings under the CHRA in 1979, the style of advocacy was markedly different from what it is today. Generally speaking, a panel was appointed to hear a complaint and the inquiry commenced promptly after minimal pre-hearing procedures. The inquiry itself was quite brief (often under a week) and all issues were dealt with at some point during the hearing on the merits.

Much has changed over the past 25 years, most especially so in very recent years, both in terms of litigation before the Tribunal and civil litigation generally. Most observers agree that the tone of hearings has become more adversarial and the hearing process itself has become fragmented by numerous motions and objections. In the past year alone the Tribunal has rendered 24 formal rulings on motions, compared to 16 decisions on the merits of complaints. This does not take into account numerous rulings made without written reasons.

The Tribunal has attempted to minimize the effect of these disruptions in a number of ways: (1) Where circumstances warrant, Tribunal members defer the disposition of motions to the hearing on the merits; (2) Where they are heard on a preliminary basis, most motions are only dealt with in writing; (3) The CHRT Rules of Procedure set out clear expectations for disclosure; (4) The Tribunal's case management system seeks to identify and resolve disclosure disputes before they fester.

As overly vigorous advocacy renders the inquiry process more time-consuming, and expensive, it also impacts heavily on the workload of the Tribunal itself. Nevertheless, the average delay for rendering decisions only slightly surpassed the Tribunal's four-month target from last day of hearing. This is especially remarkable given again the vacancy of a full-time member position at the Tribunal during the past year.

Timeliness of the Hearing Process

Since January 1998, the Tribunal has been committed to reducing the time to complete a case to 12 months (from the date of referral to the release of the decision). The average number of days to complete cases in 2002 was 208. Although this average increased slightly to 225 in 2003, over 90 per cent of the cases in 2003 were completed within 12 months. So far in 2004, the average time to complete cases was 124 days with just under half closed. All are well within the one-year target, however the time to complete cases continues to vary widely.

Most cases are settled without the need for a hearing. For cases requiring a full hearing and decision, the average time to close a case in 2001 was 384 days, with six cases requiring more than one year to finalize. In 2002, the average was reduced to 272 days, none of which exceeded the one-year time frame. In 2003, the average was 405 days, with eight cases requiring more than one year to complete. Of the cases that have proceeded beyond the one-year target in 2003, delays incurred are mostly in response to requests from the parties or are the subject of Federal Court proceedings. Statistics on finalizing files that were opened in 2004 are not available at time of publication.

In 2002, the average number of days from referral to first day of hearing was 169. In 2003, that figure rose to 224 days. In 2004, it increased again, although only marginally, to 229 days. However, many of the cases referred in 2004 remain open at time of publication, suggesting that the Tribunal's target of conducting the first day of hearings within six months of referral will likely be tested more severely in 2005 than previously. As discussed to in the workload section above, the pre-hearing phase of cases is becoming increasingly litigious, in general. The Tribunal has, for the most part, been able to meet dates for hearing that are of earliest convenience to the parties. More time will be required before we are able to determine performance with respect to the cases referred later in 2004.

Timeliness of Rendering Decisions

Since 1998, the Tribunal has also been committed to reducing the time for rendering decisions to 4 months (from the last day of hearing). In 2003, decisions took 84 days on average, with four decisions surpassing only marginally the four-month target. In 2004, however, decisions took an average of 121 days. Although only slightly above the four-month target, and only marginally above the seven-year average of 117 days beginning 1997, half of the decisions rendered in 2004 surpassed the Tribunal's target. The dramatic increase of 200 per cent in the number of new referrals during the last two years is weighing heavily on the workload of the Tribunal members. Next year's report will provide a better view of whether this level of caseload continues to impact the Tribunal's target of continuing to strive for the earliest possible disposition of cases. In the meantime, the Tribunal will be looking to more active case management, discussed further in the section below, as a means of helping the parties to better focus on, and thereby reduce, the issues that require to be decided by the Tribunal at hearing.

Tribunal Settlements and Mediations

The average rate of settlements since 1995 has been 77 per cent. Settlements reached in 2002 and 2003 were in the 58 per cent range. In 2004, settlements were achieved at a rate of 41 per cent, however many 2004 files remain open. In addition, and as has been noted earlier in this report, with the evolution of the law on human rights, issues arising at settlement discussions are becoming increasingly more complex . While we are of course striving to continue at a high rate of settlements, it is therefore unlikely, perhaps, to expect that settlements will be attainable as readily as in the past.

As noted in last year's report, settlements reached by parties often occur within two weeks of the scheduled commencement of the hearing. With such little warning of a settlement, the time, effort and resources devoted to plan and organize hearings by Registry staff are still required. As a result, when a settlement is confirmed at the last minute, the Registry is still obliged to pay cancellation fees for professional services and facilities contracted to conduct the hearing.

TABLE 2 Average Days to Complete Cases, 1997-2004

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
From date of referral from the Canadian Human Rights Commission								
To mediate a case	-	-	-	-	-	-	124	120
To settle a case	152	245	232	230	202	150	204	124
To first day of hearing	93	280	73	213	293	169	224	229
For decision to be released from end of hearing	75	103	128	164	84	89	84	-
Average processing time to close case	260	252	272	272	244	208	225	124

* Note: There are still many open files from 2004; this will change the averages for that year.

With the reintroduction of Tribunal mediation services in 2003, settlement discussions now occur much earlier in the process and cases are settled well before the planned start of the hearing. This saves Tribunal staff many hours of work and also results in direct financial savings.

Refer to Table 2 for more information about the average number of days to complete cases from 1997 to 2004.

Case Management

The tone of hearings before the Tribunal has become more adversarial and the hearing process more frequently subjected to motions and objections. Although pre-hearing disclosure procedures have been developed by the Tribunal to ensure a fair and orderly hearing, they are frequently threatened by missed deadlines, adjournment requests and issues vehemently contested between the parties. Moreover, such situations can often be exacerbated in cases where parties are without legal assistance. At the end of the day, the only way out of an impasse between the parties is for the Tribunal to intervene by holding a case conference.

Hearings on the merits are also now longer and more complex than in the past. Parties are sometimes uncertain, or untrained, on how to focus on the issues that require adjudication by the Tribunal. The end result is often manifested in additional hearing days, at unnecessary expense to the parties, as well as to the Tribunal and the public in general. Here again, the Tribunal has seen an opportunity to play a key role in guiding the parties toward a more predictable, streamlined and fair approach to the conduct of cases. By conducting case management conferences with the parties at strategic points throughout the pre-hearing process, the Tribunal will be better able to ensure a more effective and efficient hearing on the merits, one that is more consistent with the expeditious process contemplated by the *Act*.

> ***"By conducting case management conferences... the Tribunal will be better able to ensure a more effective and efficient hearing on the merits, one that is more consistent with the expeditious process contemplated by the Act."***

Faced with the highest ever volume of new cases and with the kind of delays described above, the Tribunal cannot reasonably expect that all cases can be completed in a 12-month period. However, based on the procedural adjustments made in 2003-2004 and the more active case management approach being adopted by the Tribunal, we are optimistic of being able to minimize the impact those delays might otherwise have on the 12-month target. And while the Tribunal is always conscious that care must be taken when imposing constraints, particularly in time, so as not to have the ill-desired effect of exerting undue pressure on the parties involved, it nevertheless sees a more proactive case management approach as one that will benefit the parties through a more balanced and efficient utilization of the resources at their disposal.

Provision of Service / Awareness / Information to Parties and the Public

The Tribunal conducted a client survey in 2002. The results of that survey (available at www.chrt-tcdp.gc.ca/about/other_e.asp), combined with some informal feedback from our clients, indicated a high level of satisfaction with the Tribunal services. In one area, however, communication about hearing services, satisfaction was reported as somewhat less. There also appeared to be some confusion about the roles of the Tribunal versus that of the Commission. In 2002, the Tribunal published *What Happens Next?*, a guide that explains the entire case process in non-legal language. This was followed in 2004 with a publication of further

information clarifying the Tribunal's role and how it conducts its business, as compared to the mandate or service offered by the Commission. In 2004, the Tribunal also updated its guide that explains the mediation process used by the Tribunal. The mediation guide also provides information to assist the parties in deciding whether or not they wish to participate in mediation and how to prepare. Both the *What Happens Next?* and *Mediation Procedures* guides are available on the Tribunal Web site at www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_e.asp.

The survey that was conducted in 2002 was based on responses from a relatively small number of clients available at the time. This raised some concern about the validity of the results. For that reason, together with a perception that a follow-up survey would benefit greater from three to five years of performance results, the next client consultation will be planned for 2006-07.

Informally, the Tribunal continues to receive very few complaints about its services. Some concern has been expressed, however, about the availability of complete information on past Tribunal decisions. The Tribunal's Web site was redesigned in 2003 according to the Federal Government On-Line Initiative for "Common Look and Feel". Further enhancements were made to improve access to decisions and rulings, including a more powerful search engine, a decision classification system and the availability of decisions and rulings on date of release (see www.chrt-tcdp. gc.ca/decisions). As is sometimes a misconceived expectation, technology enhancements do not always engender resource savings. The reality is that modern technology has manifested an insatiable appetite for information of the most complete and immediate nature. The Tribunal's very limited size has come face-to-face with this phenomenon. We will be engaged in the upcoming years in finding the earliest and most cost effective means for providing our clients with the continuous, up-to-date information they have come to expect from our Web site upgrades.

Change in Tribunal Management

The Tribunal's Vice-Chairperson, originally appointed as a part-time member a number of years earlier, took on the added responsibility of Acting Chairperson in November 2003 following the unexpected appointment of the Tribunal's Chairperson to the Federal Court. He was then promoted, by the Minister, to the position of Chairperson in December 2004. The position of Vice-Chairperson has remained vacant to end of 2004, however, a full-time member has since been promoted to Vice-Chairperson by the Minister. In May 2004, a new Registrar was appointed through a competitive government staffing process, replacing the Tribunal's long-time Registrar who retired after 26 years of service with the Tribunal.

Although planning was already in place for the introduction of a new Registrar, the loss of the Tribunal's Chairperson to the Federal Court and the tentative nature of an Acting Chairperson role for the greater part of 2004 posed significant challenges for long-term planning. Thankfully, the Acting Chairperson's vast experience with the Tribunal, combined with the solid management acumen and skill of the Tribunal's existing management team, contributed effectively to helping the Tribunal continue uninterrupted along its continuum of service improvement objectives.

The Tribunal has a history of retaining its employees through a program of fairness, equality and respect, for which the Tribunal's staff themselves deserve particular recognition. A significant percentage of the Tribunal's small complement of 26 employees have more than 15 years of experience – and some with more than 25 years of experience - in the federal human rights process. Further retirements are expected over the next few years. However, a human resource planning framework is in place to mitigate against the always uneasy impact of such transition.

Cases

Tribunal Decisions Rendered

Date of decision:
28/1/2004

Member:
Michel Doucet

Employment:
Canada Post Corporation

Discrimination on the ground of mental disability

Complaint dismissed

Beauregard v. Canada Post 2004 CHRT 4

The complainant had been employed for several years with Canada Post Corporation. After a temporary assignment to different duties, he returned to his substantive position in the letter sorting section of a mail processing plant. The following day, he left work on sick leave claiming a workplace injury. Over the next two months (during which he was mostly absent), he was examined by a number of doctors and was ultimately dismissed by the respondent for refusing to return to work. He claimed discrimination on the ground of mental disability.

The complainant's doctor had diagnosed him with situational depression resulting in permanent functional limitations, namely, that he could not work the night shift in a mail processing plant. This doctor, however, recorded no symptoms in the contemporaneous medical reports. Neither did the other doctors who examined the complainant during the relevant period. Moreover, also absent from the medical records were any clear and consistent observations of symptoms consistent with adjustment disorder (e.g. sad demeanour; lack of sleep, loss of concentration, slowed thinking).

The assessments performed by the complainant's doctor were also suspect because the clinic appointments were very short in duration (the doctor saw an enormous quantity of patients). Moreover, several of the recommendations in the doctor's examination records had actually been suggested to the doctor by the complainant. The doctor conceded that some of his written notes were erroneous and he admitted that the complainant's problem was not so much medical as having to do with his relationship with management at work. All in all, the Tribunal could not conclude that the complainant suffered from a disability during the relevant time, because it was not proven that he exhibited any symptoms. Moreover, it was not possible, on the evidence to clearly identify a stressor which could have caused the complainant's alleged condition; evidence suggesting a workplace conflict was inconclusive. At most, it was clear that the complainant was unhappy in his current position, but this in itself was not sufficient evidence of a disability. The complaint was dismissed. Judicial review pending: T-386-04

Brown v. Royal Canadian Mounted Police 2004 CHRT 5

Date of decision:
04/2/2004

Member:
Paul Groarke

Employment:
Royal Canadian Mounted Police

Discrimination on the grounds of marital status and sex

Complaint upheld in part

The complainant was a member of the RCMP, posted to Coquitlam, B.C., and married to another RCMP member. She had successfully written an exam entitling her to promotion to the rank of Corporal. She applied for many different postings, and although she was highly ranked on the candidate eligibility list, she was only awarded her 17th choice: an on-site promotion in Coquitlam. The complainant alleged discrimination, in that she was passed over for many positions in favour of lower-ranked members due to the logistical challenges of relocating her husband along with her. She also alleged discrimination based on sex in the denial of certain postings.

The Tribunal did not find any convincing evidence that whatever gender bias there may have been on the part of the respondent played any role in the competition for promotions. Turning to the allegation of marital status discrimination, the Tribunal acknowledged that, up to a certain point, the respondent's career management authority was entitled to appoint other members to postings for which the complainant was more qualified. Considerations justifying such action would include moving costs, the need to accommodate the complainant's spouse, specific qualifications and the special circumstances of other candidates. However, on the facts of the case, management had exhausted its prerogative in this regard.

The respondent openly conceded that marital status was the major factor in the decision to deny the complainant her first 16 preferred postings, and no real explanation was given for this, other than to establish that there were significant expenses associated with moving a member to another posting. (The respondent's career management authority was bound by strict austerity measures at the time). The Tribunal upheld the marital status complaint, and ordered that the complainant be transferred to a satisfactory posting, as previously expressed by the complainant. It retained jurisdiction on this remedy, however, as well as on the questions of damages and costs.

Montreuil v. National Bank of Canada 2004 CHRT 7

Date of decision:
05/2/2004

Member:
A. Hadjis

Employment:
National Bank of Canada

Discrimination on the ground of sex

Complaint substantiated

The complainant applied for an entry-level position as a call centre agent with the respondent, and was not offered employment. She filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission alleging that the respondent refused to employ her because she is a transsexual person, thereby discriminating against her on the ground of sex, contrary to s. 3 and 7 of the CHRA.

The Tribunal applied the test developed in *Israeli v. Canadian Human Rights Commission* to determine whether a *prima facie* case of discrimination had been established, and found that all 4 criteria were satisfied: the complainant belongs to one of the designated groups; the complainant applied and was qualified for a job the employer wished to fill; although qualified, the complainant's candidacy was rejected; and the employer continued to seek applicants with the complainant's qualifications.

The respondent offered three explanations for its behaviour, namely that the complainant was overqualified, she was self-centred and condescending, and her real motive was to use the position to promote the rights of transgendered persons. The Tribunal found that discrimination was a factor underlying the first and third explanations, but did not definitely decide on the second explanation. To find liability, it is sufficient that discrimination be one of the factors in the employer's decision not to hire the individual. The respondent's conduct was discriminatory. In particular, the respondent's apprehension that the complainant would use her job as a platform to advance a personal interest was based on unfounded speculation, and such a belief adversely singled out persons belonging to equality seeking groups. Although no intent to discriminate was demonstrated, the intent to discriminate is not a pre-condition to a finding of discrimination. The complaint was substantiated.

Date of decision:
12/2/2004

Member:
Shirish Chotalia

Employment:
Canadian Armed Forces

Discrimination on the ground of disability

Complaint upheld

Irvine v. Canadian Armed Forces 2004 CHRT 9

The complainant, who suffered from coronary artery disease (CAD), was released from the Canadian Armed Forces (CAF) for not meeting the universality of service principles. Universality of service in the CAF requires every member to be fit to be a "soldier first". The Tribunal found in the complainant's favour. Further to judicial review by the Federal Court, the Tribunal now had to reconsider the issue of universality of service with reference to the third portion of the BFOR test developed in *Meiorin*.

The Tribunal found that the standards for assessing universality of service must be as accommodating as possible (in other words individualized), as required by the reasonable necessity and accommodation branch of the *Meiorin* test. Reading the FCA decision in Anvari in the context of other Federal Court jurisprudence, the Tribunal found that it had the jurisdiction to examine the medical assessments proffered as BFORs with a view to determining whether they were arbitrary, hasty, imprudent or inadequate, i.e. discriminatory.

The Tribunal concluded that the CAF adversely differentiated against Mr. Irvine's employ, on the basis of his disability, in its stated policies governing Mr. Irvine as a member with CAD, in its medical assessments of his condition and in its assignments of employment limitations to him. CAF guidelines contemplated that a certain group of CAD patients were eligible for retention and could meet universality of service. The CAF was required to take all steps possible pre-release to ensure that Mr. Irvine's ability to fall within this group was fully considered. The CAF failed to establish that it applied its standards to Mr. Irvine in a discrimination-free manner. The medical standards were not a BFOR. The Tribunal upheld the complaint again. Judicial review pending: T-533-04

Bergeron v. Télébec et Rivard 2004 CHRT 16

Date of decision:
21/5/2004

Member:
Roger Doyon

Employment:
Télébec et Rivard

Discrimination on the ground of disability

Complaint dismissed

The complainant, who suffered from depression, alleged that his employer, the respondent Télébec, had discriminated against him on the ground of disability. The complainant also alleged harassment on the basis of his disability. In 1996, the complainant obtained work with Télébec, but was soon off work for several months due to depression. He returned to work, but was laid off in early 1997 due to poor performance. The Tribunal found that the complainant's disability played no role in Télébec's decision to lay him off in early 1997; the respondent's doctor had cleared the complainant to return to work without restrictions, and at the time of his lay-off the complainant had no symptoms of depression. The complainant obtained more work in the fall of 1997, but began to feel depressed again in December, was hospitalized that same month, and was laid off effective December 24. The Tribunal did not find that the complainant's disability played a role in this lay-off either; the job was always scheduled to end on December 24, and at the time the respondent gave the complainant his lay-off notice, it was unaware that the complainant was depressed again. Turning to the harassment issues, the Tribunal noted that while the complainant was off work sick, a respondent representative visited his home to drop off a medical form, to be filled out by his doctor. This did not constitute harassment. Nor did a series of meetings held with the complainant and respondent representatives, wherein they expressed dissatisfaction regarding his leave practices; there was no indication from the respondent's doctor that the meetings impacted the complainant emotionally. The complaints were dismissed. Judicial review pending: T-1150-04

Date of decision:
04/6/2004

Member:
Roger Doyon

Employment:
Bell Mobilité

Discrimination on the grounds of sexual orientation and marital status

Complaint dismissed

Genest v. Bell Mobilité 2004 CHRT 19

The complainant, an employee of the respondent, was involved in a same sex relationship. He alleged that the respondent failed to inform him that under the company group insurance plan, he could obtain insurance coverage on the life of his spouse. Yet the preponderance of the evidence indicated that the respondent had organized information sessions explaining the plan, and that brochures were distributed to the employees. The evidence also indicated that the human resources administrator, who was extremely knowledgeable about the plan and had educated others about it, always mentioned that the life insurance option was available for same sex spouses. The administrator denied having indicated to the complainant that this option was not available for his spouse. The Tribunal accepted her evidence; she had no reason to conceal the truth from the complainant. It was noteworthy that another employee of the respondent testified that he had taken out an insurance policy on the life of his same sex spouse. Given that the complainant had been made aware that his same sex spouse was eligible for other insurance coverage, there was no reason to believe the respondent would have failed to inform him about the situation with respect to life insurance. The Tribunal concluded that at the time he selected his insurance coverage options, the complainant was aware of the spousal life insurance option, but chose not to pursue it, because he knew that his spouse had a life insurance policy in respect of which he was the beneficiary. The complaint of discrimination on the grounds of sexual orientation and marital status, was dismissed.

Date of decision:
30/6/2004

Member:
Roger Doyon

Employment:
Great Circle Marine Services Inc.

Discrimination on the ground of disability

Complaint upheld

Boudreault v. Great Circle Marine Services Inc. 2004 CHRT 21

The complainant, who had had knee surgery, alleged that the respondent's decision to dismiss him from the position of helmsman and longshoreman constituted discrimination on the ground of disability. The respondent had hired the complainant to work aboard a supply ship delivering goods to destinations in the far north. A few days after boarding the vessel, the complainant was observed putting ice on his knee. He explained to the captain that he had had a knee operation three years earlier and that at times he experienced stiffness and pain. The captain dismissed him, believing that his condition rendered him unfit for duty, and that it could potentially endanger the health and safety of the crew. The Tribunal found the dismissal to be discriminatory. The captain had insufficient information about the complainant's disability at the time he made his decision. Significantly, the complainant's offer to contact his orthopaedist or produce his hospital records was rejected, on the ground that the ship was to be

leaving port in two days. The evidence indicated, however, that the ship didn't leave for six days. The respondent's contention that there was insufficient time to obtain an independent medical examination was not credible; the respondent had had dealings with a firm of medical experts for several years. Moreover, once it became known that the planned voyage would be extended to international waters, different regulations became applicable and a doctor was brought on board prior to departure, to examine everyone who did not have a medical certificate. The respondent was ordered to pay compensation for lost wages, clothing expenses, legal expenses and pain and suffering.

Brown v. Royal Canadian Mounted Police 2004 CHRT 24

Date of decision:
16/7/2004

Member:
Paul Groarke

Employment:
Royal Canadian Mounted Police

Discrimination on the ground of marital status

Complaint upheld

Following a decision wherein the Tribunal had determined that the complainant, a member of the respondent force, had been discriminated against on the basis of marital status in respect of the promotion process, the Tribunal addressed certain remedial issues. In regard to the complainant's claim for pain and suffering, it noted that she had suffered emotionally and that her self-esteem had been damaged. Furthermore, the respondent had been intransigent, prolonging resolution of her situation. However, the complainant had been stubborn as well, refusing to return to work without an admission that she had been wronged. The Tribunal found that the respondent did make sincere attempts to resolve the matter. Moreover, many circumstances outside the respondent's control contributed to the complainant's emotional and mental state; in particular, she had certain pre-existing health issues, and her father was dying. Taking into account all of these factors, the Tribunal ordered compensation in the amount of $10,000. But the Tribunal rejected the complainant's claim in respect of reckless or willful discrimination. There was no evidence of insulting or flagrantly offensive conduct. Rather, the respondent conducted itself professionally and within normal standards of management. Moreover, there was no evidence of recklessness; the respondent was unaware that the complainant was in a precarious psychological state, and acted without knowing that its actions might precipitate a break-down. Finally, the Tribunal ruled that since the respondent had complied with the substance of its earlier remedial order, the Tribunal's jurisdiction was now exhausted, except in regard to the claim for hearing costs.

Date of decision:
17/8/2004

Member:
A. Hadjis

Employment:
Department of Health and Welfare

Discrimination on the ground of national or ethnic origin

Complaint upheld in part

Chopra v. Department of Health and Welfare 2004 CHRT 27

In an earlier decision, the Tribunal had determined that the complainant, an employee of the respondent, had been discriminated against on the ground of national or ethnic origin in respect of the staffing process. After reconvening on the issue of remedy, the Tribunal found that there existed a serious possibility that the complainant would have been assigned to act in a Director's position, were it not for the discrimination; the respondent was not overly concerned with qualifications in regard to the acting assignment. The complainant also claimed wage loss arising from not having been appointed to the Director's position on an indeterminate basis. The Tribunal held that had the complainant acted in the Director's position, there was a possibility of his later obtaining this appointment. However, he had not proven that he was qualified, and the successful candidate had much more extensive management experience. Given that his appointment was far from certain, the Tribunal reduced his wage loss claim by two thirds. Moreover, given the complainant's failure to adequately mitigate his loss of the promotion, the Tribunal limited the compensation period to six years. The Tribunal rejected the complainant's claim for wage loss in respect of subsequent promotions that he would have received; this claim was too remote and speculative. The Tribunal also denied the complainant's claim for immediate instatement into an executive position; his claim regarding the Director's position was too uncertain, and he had already received restitution through the Tribunal's order for wage compensation. The respondent was, however, ordered to pay special compensation. Judicial review pending: T-1683-04

Date of decision:
18/8/2004

Member:
J. Grant Sinclair

Employment:
Canadian Armed Forces

Discrimination on the ground of age

Complaint upheld

Adair et al. v. Canadian Armed Forces 2004 CHRT 28

On September 3, 1992, a regulation came into effect making it legal for the Government to implement compulsory retirement in the Forces. Prior to that date, the Forces' mandatory retirement policy was discriminatory. None of the complainants had been released by September 3, 1992, but they had all been required to take retirement leave beforehand, in the expectation that their retirement (as provided for by the then discriminatory policy) was imminent. The complainants argued that they had been compelled to take retirement leave under the respondent's retirement policy, at a time when such policy was still discriminatory. They were, in effect, forced out of the workplace because of their age. The respondent argued that being required to take retirement leave does not constitute an adverse consequence or lost opportunity; therefore it cannot be viewed as a discriminatory practice. The Tribunal found that the complainants had

been discriminated against on the basis of age. They did indeed suffer adverse consequences: When they were put on retirement leave, they became "stay at home soldiers". They were no longer eligible for promotions or transfers. The Tribunal further found that while the complainants were all released after the regulation came into effect (at which time the retirement policy was no longer discriminatory), the regulation could not change the past as far as the compelled taking of retirement leave was concerned. At the time the complainants went on retirement leave, the policy requiring them to do so was discriminatory.
Judicial review pending: T-1702-04

Goodwin v. Birkett 2004 CHRT 29

Date of decision:
20/8/2004

Member:
A. Hadjis

Employment:
Bus Operator

Discrimination on the ground of sexual harassment

Complaint upheld

The complainant was employed as a bus operator. She alleged that the respondent, one of her co-workers, had sexually harassed her while on an overnight charter. According to the complainant, on the night in question, the parties had been watching television together in the complainant's hotel room, each sitting on a separate bed. She fell asleep, and woke up during the night to find the respondent lying on her bed next to her; he was nude and was touching her below the waist with his hand. The respondent admitted watching television in the complainant's hotel room, but denied ever being in bed nude with her or touching her as alleged. The Tribunal preferred the complainant's version of events. It noted that her evidence was unwavering and forthright, whereas the respondent's recollection was patchy and inconsistent. The complainant's failure to report the incident to the police did not weaken her credibility, given the nature of the incident, her dedication to completing her job and the hardship that criminal complaints sometimes entail. At the hearing, the complainant's submissions on remedy contradicted any suggestion that she had fabricated her claim, for financial gain. Nor did the evidence support the suggestion that the previously amicable relationship between the parties was unchanged following the night in question. The Tribunal concluded that the hotel room incident constituted sexual harassment: while only occurring during a single evening, the conduct created a hostile working environment for the complainant. The respondent was ordered to pay compensation for pain and suffering, and for willful or reckless conduct.
Judicial review pending: T-1701-04

Date of decision:
23/9/2004

Member:
Shirish Chotalia

Employment:
Canadian Armed Forces

Discrimination on the ground of disability

Complaint denied

Howell v. Canadian Armed Forces 2004 CHRT 31

The complainant was a member of the Canadian Armed Forces. He had a longstanding history of right knee injuries, for which he had been prescribed a knee brace. While participating in a military training course, he sought to be excused from drill because he did not have his knee brace with him. His request was ultimately denied and he was ordered to participate in the drill without the brace. Following this incident, his knee problems persisted and subsequently led to his medical discharge from the Forces. The Tribunal held that the complainant's treatment on the day in question was not discriminatory: According to the evidence, the knee brace was no longer medically required for him to perform drill safely. Further, a few hours prior to the drill, the complainant was observed playing an aggressive game of basketball, without the brace. Thus there was no objective basis for accommodation. The Tribunal was not convinced that the drill incident materially contributed to the complainant's pre-existing knee-problems; degenerative change was inevitable in the long term. The evidence showed that the complainant seriously injured himself four days after the drill incident; it also showed that a surgical procedure four months later was viewed as successfully resolving his knee problems. It was almost two years after the drill incident that the complainant finally evaluated himself as being unable to perform certain military duties; he was discharged voluntarily. Finally, the respondent did not discriminate against the complainant by failing him in the course in which the drill took place; had the drill incident not occurred, he would have likely still been unsuccessful in the course.

Date of decision:
05/10/2004

Member:
A. Hadjis

Employment:
Bell Canada

Discrimination on the ground of disability

Complaint denied

Benoit v. Bell Canada (Québec) 2004 CHRT 32

The complainant was employed with the respondent as a director of installations and repairs. He had an alcohol dependency problem. While attending a treatment program for his alcoholism, the complainant received word that he was being dismissed pursuant to a downsizing initiative. He alleged discrimination based on disability. The Tribunal, however, was not convinced that the complainant's alcoholism was a factor in the respondent's decision to terminate his employment. Rather, this decision was based on deficiencies that had been identified in the complainant's management style; at the time it was made, the complainant's superiors had no knowledge of his alcoholism. It is true that the complainant had also received treatment for alcoholism from the respondent 10 years earlier, when he was working in another division, but there was no reason to believe that this confidential information had been passed on to his current managers.

Moreover, the complainant's dismissal was implemented at a time of large-scale cutbacks in the respondent's ranks. The complainant argued that his poor performance was linked to his alcoholism; had the respondent sent him to treatment at an earlier stage, he could have improved his performance and avoided dismissal. The Tribunal rejected this argument, however, noting that the complainant had gone to great lengths to conceal his alcohol dependence from his supervising directors, and had deliberately misled the respondent about his health. The respondent could not be expected to inform itself or explore accommodation possibilities in respect of a disability of which, in good faith, it had no knowledge whatsoever. Judicial review pending: T-1956-04

Brooks v. Department of Fisheries and Oceans 2004 CHRT 36

Date of decision:
03/12/2004

Member:
Paul Groarke

Employment:
Department of Fisheries and Oceans

Discrimination on the ground of race

Complaint upheld

The complainant, who is black, alleged that he was discriminated against on the basis of colour in the course of his employment with the Coast Guard, in regard to the hiring and promotion process. The Tribunal dismissed his first two allegations for insufficient evidence; in one case the matters complained of occurred fifteen years ago. The third allegation concerned the establishment of an eligibility list in 1992, on which the complainant was ranked 13th. The Tribunal found that the complainant was better qualified than the two white candidates who were ranked first and second on the list. Moreover, the two top-ranked white candidates did not even possess the requisite experience to be screened into the competition. The Tribunal noted that while the competition process may have been corrupted by favouritism victimizing other white candidates as well as black candidates, this did not rule out the possibility of discrimination insofar as the black candidates were concerned. Given the *prima facie* evidence of discrimination, the respondent had the burden of establishing that there was no racial element in the favouritism. Yet there was evidence that race had entered the employment process; concerns of this nature had been expressed by visible minority employees, and they were shared by respondent management. The Tribunal found the complaint to be substantiated. The Tribunal also found, however, that the complainant would not have obtained a position from the 1992 competition, even if it had been properly conducted; it invited the parties to make submissions on the appropriate remedy. Judicial review pending: T-4-05

Date of decision:
07/12/2004

Member:
Michel Doucet

Employment:
Purolator Courier Ltd.

Discrimination on the ground of disability

Complaint upheld

Coulter v. Purolator Courier Ltd. 2004 CHRT 37

The complainant, who had been diagnosed with a degenerative disease affecting his muscular control, was employed as the driver of a courier delivery truck. After working in his job for seven years, he was dismissed by the respondent. The Tribunal found a *prima facie* case of discrimination based on disability: A manager had noted that the principal cause of problems observed with the complainant's driving was that he suffered from a degenerative disease, and that this constituted a serious safety and image problem. The Tribunal was unconvinced that accommodating the complainant as a driver would have caused the respondent undue hardship: Evidence concerning numerous traffic accidents in which the complainant had been involved was weak. A neurologist's report indicating that the complainant presented an increased safety risk was premised on his driving for an eight-hour period. The report also showed no obvious deterioration in the complainant's muscle strength since a previous medical assessment commissioned by the respondent two years earlier. Moreover, the respondent made no attempt to accommodate the complainant by examining different ways of performing his duties. With respect to the efficient performance of the work, no evidence of customer complaints was presented. Notwithstanding the foregoing, the respondent finally accommodated the complainant by offering him a position in the telephone call centre; his dismissal from this last position due to poor performance was not discriminatory since it was not linked to his disability. The Tribunal ordered compensation for lost wages, leasing expenses, pain and suffering and recklessness.

Date of decision:
24/12/2004

Member:
A. Hadjis

Employment:
Kettle and Stony Point First Nation Band Council

Discrimination on the ground of family status

Complaint partially upheld

Bressette v. Kettle and Stony Point First Nation Band Council 2004 CHRT 40

The complainant alleged that the respondent Council had refused to hire him for a family caseworker position because he was not related to the Band's Chief. The complainant also alleged that after he filed a CHRA complaint about the respondent's refusal to hire him, the respondent retaliated against him. The Tribunal dismissed the allegation regarding the staffing of the family caseworker position. It noted that an interview panel, independent of the Chief and Council, had found the complainant's qualifications to be lacking. Moreover, the two candidates whom the interview panel had found to be qualified were not related to the Chief. Although the Chief's sister was eventually hired for the position, this occurred months later and was a sound management decision.

That said, the Tribunal found some of the retaliation claims to be substantiated: During a council meeting the Chief had berated the complainant for having brought a CHRA complaint against the Band. On another occasion, the respondent Council circulated a notice in the community stating that the complainant's human rights claim against the respondent had impeded council's ability to function in an open manner. At around the same time, the complainant's designation as a Band Council delegate to an upcoming conference was "mysteriously revoked". Four months later, the complainant was basically the only councilor not invited to a special meeting convened by the respondent. It was reasonable to perceive these incidents of differential treatment as retaliation for having filed a human rights complaint. The respondent was ordered to compensate the complainant for pain and suffering as well as for certain expenses related to the hearing.

Federal Court Judicial Review of Tribunal Decisions

CUPE v. Air Canada 2004 FCA 113 (Mar. 18) Evans, Nadon, Rothstein JJA.

CUPE filed complaints with the Commission against the respondent alleging wage discrimination against the predominantly female flight attendants, as compared to two predominantly male employee groups. As a preliminary issue, the Tribunal had to determine whether the three employee groups are in the same establishment, a requirement for the application of s. 11 of the CHRA. The Tribunal, after studying the terms of the collective agreements, found that the three employee groups were not in the same establishment. The Trial Division of the Federal Court dismissed the judicial review applications of the CHRC and the union.

Rothstein J.A. for the Federal Court of Appeal stated that while human rights statutes must be interpreted broadly and purposively with a view to advancing their objects, a board or a court cannot ignore the words of the *Act* in order to prevent discrimination wherever it is found. A true purposive approach looks at the wording of the statute itself, with a view to discerning and advancing the legislature's intent. Given subsection 11(1) of the CHRA and s. 10 of the *Equal Wages Guidelines*, an establishment therefore had to be defined as including all employee groups subject to a common personnel and wage policy.

The Court found that the Tribunal was in error when it had regard to the details of the collective agreements of the three employee groups to determine if they were in the same establishment. Rather, the Tribunal should have examined whether the same general principles or approach guided the employer in personnel and wage matters affecting the groups in question. The Tribunal should have focused on the document entitled "*Air Canada's Labour Relations Policy and Principles*", which revealed that Air Canada treated all of its employee groups as being part of a single, integrated business with a common objective. Rothstein J.A. allowed the appeal, and Nadon J.A. agreed. Evans J.A. concurred, but presented a separate opinion in which he emphasized that the Tribunal erred in interpreting the legislation without regard to its human rights context. An appeal of this decision is pending before the Supreme Court of Canada.

Quigley v. Ocean Construction Supplies Ltd. 2004 FC 631 (Apr. 29) Gibson J.

The applicant worked as a deckhand (a cook) with the respondent, a company that operates tug boats. Between 1991 to 1996, he took five compassionate or disability leaves, each of significant duration. He suffered from thoracic outlet syndrome (TOS), which affected his capacity to perform heavy physical labour, including the form of labour demanded of a deckhand. In late August of 1996, after numerous work trials offered by the employer, his employment was terminated. The Tribunal found that although a *prima facie* case of discrimination on the ground of disability had been made, the employer satisfied its burden of showing that it had reasonably assessed the applicant's situation before terminating him, and had made every effort to accommodate him, to the point of undue hardship. The complainant sought judicial review of this decision.

The Federal Court briefly discussed the appropriate standard of review, and stated that the traditional standard has been correctness for questions of law, reasonableness simpliciter for questions of mixed law and fact, and patent unreasonableness for "fact-finding and adjudication in a human rights context". The Court performed a functional and pragmatic evaluation of the case at hand and found that this did not modify the applicable standard of review.

The Court suggested that the Tribunal may have made certain oversights in its interpretation and application of the test regarding the establishment of a BFOR and the attainment of undue hardship, as set out in *Meiorin*.

Firstly, the impugned work standard at issue was: "physical fitness for work as a sole deckhand" directed to achievement of "safety on the water"; in this case the work standard did not involve the procedure for ascertaining physical fitness. That said, the testing process followed by the employer leading to the complainant's termination was "less than perfect". Finally, the Tribunal may have "overstated its case" when it questioned the utility of post-termination evidence.

Ultimately, however, the Court was satisfied that the Tribunal made no reviewable error, against a standard of reasonableness simpliciter. The Court concluded that the respondent terminated the applicant on the basis of his disability. However, the respondent began a series of accommodating measures from 1991 onward. It finally fulfilled its obligation of attempting to accommodate Mr. Quigley, to the point of undue hardship, in 1996, when the applicant insisted that he be accommodated with respect to the deckhand position. The judicial review application was dismissed.

Lincoln v. Bay Ferries Ltd. 2004 FCA 204 (May 27) Evans, Létourneau, Stone JJA.

The Tribunal had dismissed the complaint, holding that the complainant was not hired for the position in question because he did not possess the qualities sought by the respondent to the same degree as the candidates who were hired. The Tribunal also found that the complainant's race had played no role in the respondent's decision to not hire him. The complainant sought judicial review of the Tribunal's decision. After his application was dismissed by the Federal Court, he appealed to the Federal Court of Appeal.

The Federal Court of Appeal dismissed the complainant's appeal. It noted that the Tribunal had failed to follow the proper approach in determining whether a *prima facie* case of discrimination had been made out. Instead of determining whether the complainant's allegations, if believed, justified a verdict in favour of the appellant, the Tribunal also took into account the respondent's answer before concluding that a *prima facie* case had not been established. As was clear from the authorities, this latter element should not have figured into a determination of whether a *prima facie* case of discrimination had been established. That said, the Court of Appeal concluded that the Tribunal's overall conclusion – that the complaint was not substantiated – was supported by the evidence and was reasonably open to it on the record.

The Court of Appeal also held that the two factual findings impugned by the appellant did not disclose a reviewable error. In the first case, evidence attributed by the Tribunal to one witness had actually been given by another, but this juxtaposition was inconsequential in the circumstances. In the second case, an inference drawn by the Tribunal was not shown to be patently unreasonable. Finally, the Court, in the context of a human rights complaint, was not prepared to consider the respondent's compliance with the *Employment Equity Act*. The EEA was designed to operate and be enforced independently from the CHRA.

Laronde v. Warren Gibson Ltd. 2004 FC 1439 (Oct. 18)

The Tribunal had found that the complainant was discriminated against on the basis of sex, because she was disciplined more harshly than a particular male co-worker in respect of a similar incident of misconduct. The Tribunal found the complaint to be substantiated in this respect. The respondent sought judicial review.

The Federal Court set aside the Tribunal's decision. It held that it was unreasonable for the Tribunal to have compared the complainant's treatment to that of the male co-worker in question (the "comparator"). In order for a comparator to be valid, there had to be sufficient similarity between the comparator, his position and

circumstances, and those of the complainant, to be able to assess the relativity of treatment as between persons in similar situations.

Both the complainant and the comparator were truck drivers hauling on behalf of the respondent. However, unlike the complainant, the comparator was not an employee of the respondent, not subject to the respondent's employment policies and outside of the respondent's ability to discipline. These were critical distinctions, which went to the root of the validity of the comparison. The respondent did not have the control over or power to punish the comparator, as it did the complainant. If the respondent was unable to punish the two people in the same way, then one could not compare the respective punishments meted out by or on behalf of the separate employers.

Desormeaux v. City of Ottawa (OC Transpo) 2004 FC 1778 (Dec. 23) Heneghan J.

The Tribunal had found the complaint to be substantiated, holding that the complainant was discriminated against on the ground of disability when she was dismissed from her job as a bus operator due to chronic absenteeism. The Tribunal determined that the migraines from which the complainant suffered constituted a disability within the meaning of the CHRA. The headaches caused her to become significantly incapacitated and interfered with her ability to do her job. The respondent sought judicial review of the Tribunal's decision.

The Court set aside the Tribunal's decision. It noted that at the Tribunal hearing, evidence had been received from the complainant's treating physician, a family medicine practitioner. On consent, the physician was qualified as an expert in family medicine with the proviso that she was not a neurologist. Furthermore, she was qualified for the limited purpose of addressing the state of the complainant's health. The Court further noted that the Tribunal had accepted the evidence of the complainant's physician as the basis for finding that the complainant suffered from migraine headaches to the extent of constituting a disability.

The Court concluded that the Tribunal's finding that the complainant suffered from a disability was unreasonable based upon the evidence. The complainant's physician was qualified as an expert in family medicine, not as a neurologist. Thus the Tribunal's reliance on her evidence was in error to the extent that her evidence exceeded the legitimate purpose for which her expert testimony was receivable. Given the lack of properly admissible evidence to support a finding of disability, there was no *prima facie* case for the employer to answer.

Parisien v. City of Ottawa (OC Transpo) 2004 FC 1778 (Dec. 23) Heneghan J.

The Tribunal had found the complaint to be substantiated, holding that the complainant was discriminated against on the ground of disability when he was dismissed from his job as a bus operator due to chronic absenteeism. The Tribunal found that accommodation of the complainant would not have imposed undue hardship on the respondent. In particular, it noted that the respondent had a large and interchangeable workforce designed to cope with absenteeism. The respondent sought judicial review of the Tribunal's decision.

The Court set aside the Tribunal's decision. It noted that the factual context of the case was the employment relationship. That relationship was subject to the *Canadian Human Rights Act*, but the fact remained that the nature of the bargain between the parties was that the complainant would appear for work on a regular and reliable basis and the respondent would pay for the service. Excessive innocent absenteeism had the potential to nullify that relationship. There comes a point when the employer can legitimately say that the bargain is not completely capable of performance.

The record in this case showed a horrendous level of absenteeism from the time the complainant began his employment with the respondent. It was not reasonable, in the Court's opinion, to require the respondent to tolerate an absenteeism rate in excess of 30 percent.

Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters

In addition to the 16 decisions rendered on the merits of discrimination complaints, the Tribunal also issued 24 rulings (with reasons) dealing with procedural, evidentiary, jurisdictional or remedial issues. This can be viewed as a plateau following an upward trend observed over the past several years. Among the issues addressed in the 2004 rulings were requests for adjournments pending decisions of the Federal Court on key questions, objections based on the availability of recourse in another forum, and the question of the Tribunal's jurisdiction to award compensation for the costs of representation at the hearing.

"...this shift in the make-up of the CHRT's adjudicative output can be regarded as a positive development."

It is difficult to identify any trends in respect of 2004. One observes that issues surrounding the admissibility of expert witness testimony and expert's reports were addressed several times, as was the Tribunal's ability to amend a complaint.

Perhaps the most significant observation to be made is that the ratio of rulings to decisions on the merits has swung more towards the latter form of disposition. Last year, the Tribunal only issued 12 decisions on the merits, and over 30 rulings. Given the Tribunal's *raison d'être*, as expressed in the words of the *Act*, this shift in the make-up of the CHRT's adjudicative output can be regarded as a positive development.

Federal Court Judicial Review of Tribunal Rulings

The Federal Courts rendered five decisions that reviewed Tribunal rulings. Two of these rulings were essentially refusals by the Tribunal to adjourn its proceedings. The applicants were already challenging the constitutionality of the human rights process in Court and wanted the Tribunal to adjourn until these challenges had been judicially decided. When the Tribunal refused to adjourn, the applicants sought a judicial stay of the Tribunal's proceedings. In declining to grant the stay, the Court pointed out that an inquiry by the Tribunal becomes less effective as the time between the events complained of and the holding of the inquiry lengthens. It also noted that the Tribunal had given the applicants the opportunity to defend themselves and to argue their constitutional position before the Tribunal, which was a body competent to decide the question. The granting of this opportunity did not constitute irreparable harm justifying a stay.

Another two Court decisions concerned the Tribunal's jurisdiction to dismiss a case for abuse of process. They are discussed in greater detail below:

CHRC v. Canada Post Corporation (Cremasco) 2004 FC 81 (Jan. 21) von Finckenstein J.

The Tribunal had dismissed the complaint on a preliminary motion for abuse of process and delay. The CHRC sought judicial review of this ruling on the grounds that the Tribunal did not have jurisdiction to dismiss a complaint without a hearing, and secondly, that even if it had this power, it was not justified in exercising it in this instance.

The Court held that the Tribunal could dismiss complaints for abuse of process without holding a hearing. In so doing it was not purporting to review the CHRC's decision to refer the case. The issue of abuse of process was never squarely put before the CHRC. The Tribunal was ruling on abuse of its own process. If administrative tribunals are truly "masters in their own house", they must necessarily be able to protect their own process from abuse. Finally, the different wording in ss. 50(1) and 50(3) of the CHRA suggests that while the Tribunal is obliged to "inquire" into every complaint referred, this does not entail a "hearing" in every case.

In examining whether the dismissal was founded in the circumstances, the Court observed that the Tribunal's abuse of process decision was based on issue estoppel or *res judicata*. It agreed with the Tribunal that the same issue and the same material facts were being placed before the CHRT as had been previously considered by a labour arbitrator. It also agreed that the earlier arbitral determination was a final, "judicial" decision, in the sense that it resulted from a hearing designed to be a fair, independent and binding adjudicative process.

Finally, the Court was of the view that the parties remained the same, given that the same parties who had been before the arbitrator were also before the CHRC when it dismissed the subject matter of the complaint, before subsequently referring it to the Tribunal in the body of a new complaint. It was reasonable for the Tribunal to apply *res judicata* in these circumstances.

The judicial review application was dismissed.

On appeal, it was held that the Federal Court decision disclosed no error of law or other error that would warrant the intervention of the Federal Court of Appeal. 2004 FCA 363 (Oct. 25) Rothstein, Noël, Sharlow JJ.A.

"In 1999, the Government of Canada announced its intention to conduct a review of section 11 of the Canadian Human Rights Act 'with a view to ensuring clarity in the way pay equity is implemented in the modern workforce.'"

Pay Equity Update

In 1999, the Government of Canada announced its intention to conduct a review of section 11 of the *Canadian Human Rights Act* "with a view to ensuring clarity in the way pay equity is implemented in the modern workforce." In 2004, the Pay Equity Task Force published its final report, *Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right* (available at http://www.justice.gc.ca/en/payeqsal/index.html). The Tribunal is awaiting, with interest, the Government's reaction to this Report.

In 2004, hearings continued in one of the Tribunal's two remaining pay equity cases. The other remained under reserve:

- **Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al. v. Bell Canada** – Hearings in this case continued through 2004 for 67 hearing days, a total

of 237 days since hearings began in 1998. A notable change took place in this case in October 2002 as the CTEA settled, and then withdrew its complaint against Bell Canada. The complaints of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action are continuing. On June 26, 2003, the Supreme Court dismissed Bell Canada's appeal in regard to the Tribunal's independence and impartiality, allowing hearings to continue, possibly for another two to three years.

- **Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post Corporation**– After nearly a decade – and comprising a total of 414 hearing days – this is the Tribunal's longest-running case. Written final submissions were completed early in 2004. Final arguments were heard in the spring and early summer 2004. A final decision may be released in spring 2005.

Four new pay equity cases were referred to the Tribunal under s.11 of the *Act* in 2004, one of which has settled between the parties. Initial conferences have been held with the parties in the three remaining cases. Dates for disclosure and next case management conferences have been fixed by the Tribunal. No clear estimates are available as yet with regard to the expected duration of hearings on the merits in these cases.

Employment Equity

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to all federal government departments and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are created as needed from members of the Tribunal. Since the first appointment of such a tribunal in 2000, only seven other applications have been received, none of which were made in 2003 or 2004. To date, there are no open cases and no hearings have been held given that the parties have reached settlements before hearings commenced. The *Employment Equity Act* is scheduled for parliamentary review in 2005.

Update on Other Tribunal Matters

TRIBUNAL RULES OF PROCEDURE

Amendments to the *Canadian Human Rights Act (CHRA)* in 1998 gave the Tribunal Chairperson the authority to institute rules of procedure governing the conduct of Tribunal inquiries. Draft rules introduced in 1999 sought to address bottlenecks by sharpening the focus of hearings and minimizing the need for adjournments. The rules encouraged pre-hearing disclosure of evidence and identification of all issues well before the hearing.

Three years of testing indicated that the rules reduced logistical problems related to disclosure, while legal and procedural motions were handled smoothly and expeditiously. In early 2002, the Tribunal therefore submitted the rules to the Department of Justice for review and eventual publication in the *Canada Gazette*. Before the rules were approved, however, a client satisfaction survey commissioned by the Tribunal in the Fall of 2002 revealed shortcomings that had not come to light earlier. In addition, the then Chairperson convened a roundtable meeting with counsel who regularly appear before the Tribunal to obtain their views on how the rules were working. With this new information, the Tribunal's rules of procedure were further revised in Spring 2004.

Although substantially similar to the previous version, the new rules provide *inter alia* clearer instruction to parties on their disclosure obligations and shift the management of time frames for filing experts' reports to the control of the Panel hearing the inquiry. In addition, an attempt has been made to generally streamline and standardize the language used in the rules, and also to eliminate superfluous or redundant provisions. Some time will be required to sufficiently assess the adequacy and efficacy of the Tribunal's new rules. This is especially so given the high volume of cases now being experienced by the Tribunal and the emerging realization of a need for increased case management involvement by the Tribunal early in the pre-hearing stage of cases. It is the Tribunal's intention to test these new procedures over the next year, at least, before proceeding for approval and publication.

Modern Comptrollership Action Plan

The Tribunal reported last year on the many tasks undertaken in 2003 toward completing our Modern Comptrollership Action Plan (available at http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports_e.asp). In 2004, the Tribunal continued this initiative by strengthening its performance management accountability framework and liaising with the internal audit and evaluation sector of the Treasury Board Secretariat to begin developing a strategy for a program evaluation within the next two to three years. In addition, the Tribunal contributed to the Small Agencies Administrators Network working group on the Treasury Board's Evaluation Policy and the release of the publication *Evaluation Guidebook for Small Agencies* (available at http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/dev/smapet/guidelines/guidebook_e.asp). The Tribunal also hired a consultant in 2004 to assist in completing our Results-Based Management Accountability Framework (RMAF), which will articulate the performance information required for reporting on the Tribunal's Program Activity Architecture (PAA). Together the RMAF and PAA will better explain to Parliamentarians and Canadians the objectives and results expected of the Tribunal's program activities with the resources provided. This exercise will further help the Tribunal over the upcoming year to

review the components of our Modern Comptrollership Plan to ensure an integrated focus on effectively achieving our reported program outcomes and, ultimately, the services most needed by our clients and stakeholders. In 2005–2006, the Tribunal will implement the management practices, performance indicators and targets set out in the RMAF; we will monitor their effectiveness and address any weaknesses.

In 2006–2007, a consultant will be hired to assist in assessing the effectiveness of the Tribunal's RMAF. Specifically, the consultant will help us determine whether individual components of the RMAF and the MC Sustainability Plan—such as targets, indicators and risk management practices—should be changed. This assessment will be a preamble to a program evaluation planned for 2007–2008.

"It has been long recognized that the needs of Canadians are changing and that public service organizations must adapt to better meet those needs."

The Tribunal remains committed to the implementation of Modern Comptrollership in order to continue to improve the management capabilities of the Tribunal and the services we provide. Although an evaluation of the success of the Tribunal's Modern Comptrollership Action Plan was originally planned for early 2005, this will await another year in order to allow time for full and complete alignment of the Plan's components with the testing of the Tribunal's Program Activity Architecture.

Modernization of Human Resources Management

It has been long recognized that the needs of Canadians are changing and that public service organizations must adapt to better meet those needs. With the recent promulgation of the *Public Service Modernization Act*, changes will occur in the public service that will introduce more flexibility, strengthen accountability, improve collaboration and integrate learning, while at the same time safeguard the principles of transparency, fairness, and respect. Introduction of the new *Public Service Labour Relations Act* and consequential amendments to the *Financial Administration Act* and the *Public Service Employment Act* will come into force in 2005. These *Acts* are a cornerstone of the modernization of human resources management in the federal public service. Together with other initiatives, these *Acts* will position the public service to provide better programs and services to Canadians.

Many areas of human resources management at the Tribunal will be affected by these changes, such as performance and measurement processes, accountability, labour-management relations, staffing and staffing recourse, to name a few. In 2004, the Tribunal's Registry took steps toward readiness for these changes. As noted above in the section on modern comptrollership, a plan is in place to strengthen the Tribunal's accountability framework. As well, a human resource management modernization learning plan is in place, action has been taken to strike a labour-management consultation committee and we are researching opportunities for cost-effective partnerships with other organizations to develop and implement an informal conflict management system. Much more work will need to be done to be fully ready for the coming changes, however the Tribunal is confident that it will be well-positioned in 2005 for these changes.

Appendix 1: Organization of the Tribunal

Appendix 2: An Overview of the Hearing Process

Human Rights Commission

Mediation

Panel Assigned

Stage

Hearing

Decisions

NO — Requested — YES

Trial Division

Appeal

Canada

Case Closed — Decision Upheld

REFERRED BACK TO TRIBUNAL

Appendix 2: An Overview of the Hearing Process

Referral by the Canadian Human Rights Commission

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks of the date of the request, a letter is sent to the parties offering the mediation services of the Tribunal. If mediation is declined, or occurs but fails to achieve settlement of the complaint, a case management conference call is convened within two weeks where a Tribunal member begins discussion with the parties to schedule disclosure and hearing dates and guides the parties in responding to any specific pre-hearing issues.

Hearings

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal to hear and decide a case. Additional case management conferences are held to help resolve preliminary issues that may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public. During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In some cases, the Commission participates by leading evidence and presenting arguments before the Tribunal intending to prove that the respondent named in the complaint has contravened the *Act*. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side.

The average hearing lasts from five to ten days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated. The panel sits in judgment, deciding the case impartially. After hearing the evidence and interpreting the law, the panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the *Act*. At the conclusion of the hearing process, the members of the panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within four months. If the panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent setting out the remedies.

Appeals

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision by the Federal Court. The Federal Court holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the validity of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge who renders a judgment either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge may refer the case back to the Tribunal to be reconsidered in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Federal Court judge. The parties once again present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Federal Court's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of public importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.

Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members

Full Time Members

J. Grant Sinclair, Q.C.
Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, J. Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998 and Chairperson in 2004. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights, and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and has served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

Paul Groarke

A member of the Tribunal since 1995, Dr. Paul Groarke became a full-time member in 2002. Since being admitted to the Alberta Bar in 1981, he has acted in a variety of criminal, civil and appellate matters. Currently on leave of absence from St. Thomas University in Fredericton, New Brunswick, Dr. Groarke is an Assistant Professor in the Department of Criminology and Criminal Justice. He has had a long-standing interest in human rights issues in the international arena and has authored numerous articles, publications and reports on a range of topics in his areas of expertise.

Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Until he became a full-time member, he practised law in Montreal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal and became a full-time member in 2002.

Part-Time Members

Shirish P. Chotalia
Alberta

Shirish Chotalia obtained an LL.B. from the University of Alberta in 1986 and an LL.M. from the same university in 1991. She was admitted to the Alberta Bar in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998 and reappointed in 2002. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act.*

Pierre Deschamps
Quebec

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the Université de Montréal in 1972. He is an assistant professor in the Faculty of Law at McGill University as well as an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999 and reappointed in 2002.

Reva Devins
Ontario

Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment. Ms. Devins was reappointed to the Tribunal in 2002.

Michel Doucet
New Brunswick

Michel Doucet was appointed to the Tribunal as a part-time member in 2002. He obtained a degree in political science from the Université de Moncton and a law degree (common law program) from the University of Ottawa. He acquired his LL.M. from Cambridge University in England. Mr. Doucet teaches at the Law School at the Université de Moncton and is an associate with the Atlantic Canada law firm of Patterson Palmer.

Roger Doyon
Quebec

Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. His term was renewed in 2001. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and in the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.

Claude Pensa, Q.C.
Ontario

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. His term was renewed in 2002. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is a senior partner in the London, Ontario law firm of Harrison Pensa.

Appendix 4: The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

Registrar
Michael Glynn/Gregory M. Smith

Special Advisor to the Registrar
Bernard Fournier

Executive Assistant to Chairperson
Louise Campeau-Morrissette

Manager, Registry Operations
Gwen Zappa

Registry Officers
Nicole Bacon
Linda Barber
Diane Desormeaux
Carol Ann Hartung
Line Joyal
Pauline Leblanc
Holly Lemoine
Roch Levac

Mediation Coordinator
Francine Desjardins-Gibson

Counsel
Greg Miller

Chief, Financial Services
Doreen Dyet

Analyst, Financial Services
Nancy Hodgson-Grey

Chief, Corporate Services
Bernard Fournier/Marilyn Burke

Human Resources Coordinator
Karen Hatherall

Senior Administrative Assistant
Thérèse Roy

Administrative Assistant
Jacquelin Barrette

Chief, Information Technology Services
Julie Sibbald/Raymond Pilon

Data Entry Assistant
Alain Richard

Appendix 5: How To Contact The Tribunal

Canadian Human Rights Tribunal

160 Elgin Street
11th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1J4
Tel: (613) 995-1707
Fax: (613) 995-3484

e-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Web site: www.chrt-tcdp.gc.ca

Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénificient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

Canada

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les actes allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Il a le mandat légal d'appliquer la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

La LCDP vise à protéger les Canadiennes et les Canadiens de la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Elle s'applique à toutes les entreprises de compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les banques à charte, les compagnies aériennes, les organismes de télécommunication et de télédiffusion ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion. Les plaintes entendues sont toutes celles qui touchent la discrimination en milieu de travail ou dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux généralement mis à la disposition du grand public ainsi que la communication par téléphone de messages haineux. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience et l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs privés de compétence fédérale comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin.

Il ne faut pas oublier que le Tribunal n'est pas un organisme élaborant des politiques. Il a seule fonction d'entendre et de juger les plaintes de discrimination sur la base des faits propres à chaque affaire et de la législation courante. À ce titre, il ne peut entendre que les affaires dont le saisit la Commission. Il ne peut pas instruire de cause de son propre chef et ne peut pas non plus faire pression sur le gouvernement ou la Commission ni tenter d'influer de quelque autre manière sur leur programme autrement que par ses décisions. Enfin, il ne peut pas prendre parti sur des questions de droits de la personne. Il doit agir de manière équitable et efficace sans pour autant bousculer la procédure. Le Tribunal doit donc trouver un juste équilibre. Les droits de la personne – ceux des individus, des intimés et de la population canadienne dans son ensemble – sont trop importants pour ne pas veiller à une procédure équitable et accessible.

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les actes allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Il a le mandat légal d'appliquer la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

La LCDP vise à protéger les Canadiennes et les Canadiens de la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Elle s'applique à toutes les entreprises de compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les banques à charte, les compagnies aériennes, les organismes de télécommunication et de télédiffusion ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion.
Les plaintes entendues sont toutes celles qui touchent la discrimination en milieu de travail ou dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux généralement mis à la disposition du grand public ainsi que la communication par téléphone de messages haineux.
La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience et l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs privés de compétence fédérale comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin.

Il ne faut pas oublier que le Tribunal n'est pas un organisme élaborant des politiques. Il a seule fonction d'entendre et de juger les plaintes de discrimination sur la base des faits propres à chaque affaire et de la législation courante. À ce titre, il ne peut entendre que les affaires dont le saisit la Commission. Il ne peut pas instruire de cause de son propre chef et ne peut pas non plus faire pression sur le gouvernement ou la Commission ni tenter d'influer de quelque autre manière sur leur programme autrement que par ses décisions. Enfin, il ne peut pas prendre parti sur des questions de droits de la personne. Il doit agir de manière équitable et efficace sans pour autant bousculer la procédure. Le Tribunal doit donc trouver un juste équilibre. Les droits de la personne – ceux des individus, des intimés et de la population canadienne dans son ensemble – sont trop importants pour ne pas veiller à une procédure équitable et accessible.

Message du président

Le nombre d'affaires renvoyées au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne a augmenté pour une quatrième année consécutive. Cette énorme charge de travail constitue un défi de taille pour le Tribunal, d'autant plus que de nombreuses parties comparaissent devant lui sans être assistées ou représentées par un avocat. La plupart des plaignants ont des revenus modestes et n'ont pas les moyens de retenir les services d'un avocat, tandis qu'au niveau fédéral, les parties intimées sont généralement de grandes sociétés ou des ministères qui disposent d'importantes ressources et qui sont habituellement bien représentées lors des audiences du Tribunal.

Cette situation a une double conséquence : le Tribunal prend plus de temps pour statuer sur les plaintes qui lui sont renvoyées du fait que les profanes ont du mal à s'y retrouver dans un processus qu'ils ne connaissent pas, et la charge de travail du personnel du Tribunal est accrue car les parties inexpérimentées se tournent vers lui pour obtenir des avis sur la façon de respecter les règles de procédure qui s'appliquent à l'étape préparatoire et à l'audience.

Dans ce contexte, le Tribunal a élaboré des guides pour expliquer son fonctionnement aux parties non représentées. Il améliorera également ses moyens technologiques en vue de mieux gérer les dossiers dont il est saisi.

À la fin de 2003, la présidente du Tribunal a été nommée à la Cour fédérale. Son poste a été comblé en décembre 2004, par suite de la promotion de l'ancien vice-président. Le poste de vice-président est demeuré vacant jusqu'à la fin de 2004. Cependant, un membre à temps plein a été promu au poste de vice-président par le Ministre.

Il y a également eu d'autres changements parmi les gestionnaires du Tribunal au cours de la dernière année. En mai 2004, on a nommé un nouveau registraire. Son prédécesseur, qui a pris sa retraite après 26 années de service, travaillait au Tribunal depuis sa création comme entité distincte et indépendante de la Commission.

Nul doute qu'en raison du nombre de dossiers et de la charge de travail accrue, la tâche demeurera difficile au cours de l'année qui vient. Je suis toutefois convaincu que le Tribunal est bien outillé pour continuer d'offrir à la population canadienne une enceinte où les parties pourront se faire entendre en toute équité et en temps opportun.

J. Grant Sinclair

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Cat. no. HR61-2004
ISBN 0-662-68693-4

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2005

Table des matières

Message du président i

Bilan de l'année 1

Où en sommes-nous? 1
Membres du Tribunal 1
Modifications à la LCDP 2

Résultats en 2004 3

Charge de travail 3
Offrir des audiences en temps opportun 4
Rendre des décisions en temps opportun 5
Règlements des causes devant le Tribunal et médiations 5
Gestion des causes 6
Services / Accessibilité / Information aux parties et au public 6
Changements au niveau de la haute gestion au Tribunal 7

Causes 8

Décisions rendues par le Tribunal 8
Contrôle judiciaire par la Cour fédérale des décisions du Tribunal 20
Décisions sur requête, objections, questions préliminaires 23
Contrôle judiciaire des décisions sur requête du Tribunal par la Cour fédérale 23
Équité salariale 24
Équité en matière d'emploi 25

Le point sur d'autres aspects du Tribunal 26

Règles de procédure du Tribunal 26
Plan d'action de mise en œuvre de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur 26
Modernisation de la gestion des ressources humaines 27

Annexe 1 : Organigramme 28

Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience 29

Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne 31

Annexe 4 : Greffe du Tribunal 34

Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal 35

Bilan de l'année

OÙ EN SOMMES-NOUS?

L'année 2004 a été très productive pour le Tribunal. Pour une deuxième année consécutive, le nombre de plaintes renvoyées devant le Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne est le plus élevé de son histoire. En 2003, le Tribunal a ouvert 130 causes. Une nouvelle augmentation s'est produite en 2004, puisque 139 causes ont été ouvertes. C'est une augmentation de 200 p. 100 par rapport à l'ancienne moyenne sur sept ans de 44,7 causes par année. De plus, le Tribunal a rendu 16 décisions sur le fond et 24 décisions sur requête en 2004. Il a également publié un feuillet d'information sur le Tribunal, renouvelé son équipe de gestion avec la nomination d'un nouveau président (autrefois vice-président du Tribunal) et d'un nouveau registraire, et poursuit la mise en place de son Plan d'action pour la modernisation de la fonction de contrôleur.

Le Tribunal a pour mission de s'assurer que tous les Canadiennes et les Canadiens accèdent aux possibilités offertes par notre société, grâce à des règlements justes et équitables des causes relatives aux droits de la personne qui lui sont renvoyées. Pour réaliser cet objectif, il faut que ce genre de litige soit résolu par le Tribunal d'une façon prompte, éclairée et conforme à la loi.

En 2004, le Tribunal a maintenu ces objectifs dans un contexte où le volume des causes n'a jamais été aussi élevé, où les enjeux sont de plus en plus complexes, et où de nombreuses parties se présentent devant le Tribunal sans aide juridique. Pour relever ces défis, le Tribunal adapte ses procédures et adopte une approche plus proactive dans la gestion des causes au fur et à mesure qu'elles évoluent dans le système. Cette façon de faire amène cependant d'autres défis, comme celui de s'assurer que les parties ont vraiment l'occasion de présenter leurs points de vue respectifs sans prendre de retard, tout en s'assurant que les résultats prévus du fonctionnement du Tribunal sont atteints de la façon la plus juste, équitable et économique qui soit.

Membres du Tribunal

Le vice-président du Tribunal remplissait un autre rôle, celui de président par intérim, depuis que son prédécesseur avait été nommé à la Cour fédérale en novembre 2003. Le Ministre a nommé le vice-président du Tribunal au poste de président en décembre 2004.

Le poste de vice-président est demeuré vacant jusqu'à la fin de 2004. Cependant, un membre à temps plein a été promu au poste de vice-président par le Ministre.

Le Tribunal a su profiter d'un rendement accru en 2003 dans la gestion et l'établissement du rôle, car le vice-président du tribunal, ayant été affecté au poste de président, est devenu président à part entière. Sa solide expertise du Tribunal, de son processus d'instruction et des médiations a permis d'éviter la perte d'efficacité qui aurait suivi la courbe d'apprentissage d'un novice exerçant le rôle de président du Tribunal. Cette continuité a été particulièrement utile au cours de l'année écoulée, quand il a fallu affronter la plus lourde charge de travail jamais supportée par le Tribunal. Elle a également été utile, jusqu'à un certain point, pour compenser les ressources limitées du Tribunal, qui ne compte plus que trois membres à temps plein au lieu de quatre depuis novembre 2003.

Outre les membres à temps plein, le Tribunal pouvait compter en 2004 sur six membres à temps partiel représentant diverses régions du Canada (voir l'annexe 3).

Modifications à la LCDP

Quatre ans et demi après que le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a recommandé de modifier profondément la façon dont le gouvernement fédéral protège les droits de la personne, le Tribunal attend toujours la réponse du ministère de la Justice.

La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision recommandait entre autres un nouveau moyen de résoudre les conflits relatifs aux droits de la personne. Sous la présidence de l'honorable Gérard La Forest, anciennement juge à la Cour suprême, le Comité de révision proposait d'offrir une aide juridique aux plaignants pour qu'ils puissent saisir directement le Tribunal de leur plainte (rapport La Forest disponible à http://www.justice.gc.ca/chra/fr/toc.html). Il recommandait que la Commission cesse de faire enquête sur les plaintes et que le Tribunal soit à la fois responsable du tri initial des plaintes et de l'enquête, changements de nature à éliminer les possibles << conflits institutionnels entre les rôles de décideur et de défenseur de la Commission >>.

Des changements aussi substantiels transformeraient profondément la structure et la fonction du Tribunal. Non seulement le nombre de dossiers supplémentaires nécessiterait la nomination d'autres membres, mais encore le Tribunal devrait-il augmenter ses capacités en matière de recherche et de gestion. Il lui faudrait en outre mettre au point de nouvelles méthodes de fonctionnement, dont un nouveau système de gestion des instances. Il s'est fait beaucoup, depuis un an, pour donner suite aux recommandations du Comité de révision. En mai 2002, le ministre de la Justice a annoncé qu'il prévoyait apporter des modifications à la *Loi*. Le Tribunal demeure prêt à mettre sur pied un nouveau système, de quelque forme qu'il soit, et à tenir compte de toute modification présentée au Parlement et approuvée par ce dernier.

TABLEAU 1 Nouveaux cas, 1996 à 2005

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (prévision)	TOTAL
Tribunaux des droits de la personne	**15**	**23**	**22**	**37**	**70**	**83**	**55**	**130**	**139**	**90**	**664**
Tribunaux de l'équité en matière d'emploi	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**	**4**	**0**	**0**	**2**	**0**	**10**
Total	**15**	**23**	**22**	**37**	**74**	**87**	**55**	**130**	**141**	**90**	**674**

Nota : Le nombre d'affaires que le Tribunal canadien des droits de la personne doit instruire dépend entièrement du nombre de causes renvoyées par la Commission.

Résultats du Tribunal en 2004

Le Rapport annuel de l'année dernière fait remarquer « *… Conséquence des récentes modifications apportées aux méthodes de renvoi de la Commission : le Tribunal prévoit une augmentation de 225 p. 100 de sa charge de travail en 2003-2004 par rapport à 2002-2003. Cette situation aura évidemment d'énormes repercussions sur le travail du Tribunal, et elle remet sérieusement en question le niveau de financement actuel.* »

Cent trente causes ont été ouvertes en 2003, ce qui représente une augmentation de 200 p. 100 par rapport à l'ancienne moyenne sur sept ans de 44,7 causes par année. En 2004, le nombre de nouvelles causes a encore augmenté, pour atteindre le record de 139 causes. En plus de ce fort volume de causes, les événements suivants ont marqué l'année au Tribunal :

- Le poste de président est demeuré vacant pour la plus grande partie de 2004; par conséquent, seuls trois membres à temps plein au lieu de quatre étaient disponibles pour établir le rôle et entendre les causes.
- De nombreuses parties ont continué à demander une médiation du Tribunal.
- La Commission a participé à toutes les procédures de médiation; cependant, sa participation aux audiences en bonne et due forme (c.-à-d. sur le fond) était moins fréquente.
- Le volume de cas inhabituellement lourd et les objectifs ambitieux en ce qui a trait à la progression des causes dans le système ont nécessité de nouveaux correctifs aux procédures du Tribunal.
- Après 26 années de bons et loyaux services au sein du Tribunal, le registraire du Tribunal a pris sa retraite. Un nouveau registraire a été nommé en 2004.
- Bien que ce ne soit pas d'une grande importance stratégique, le Tribunal a porté une attention particulière à ses obligations concernant le suivi de son Plan d'action pour la modernisation de la fonction de contrôleur, en plus de se préparer à des changements entrant en vigueur en 2005 et servant à moderniser la gestion des ressources humaines dans les organismes de la fonction publique fédérale, dont le Tribunal.

Le Tribunal a donné suite à ces événements en apportant des correctifs opérationnels et administratifs de façon à ce que les Canadiennes et les Canadiens puissent continuer à profiter d'excellents services de règlement de litiges relatifs aux droits de la personne. Le texte qui suit analyse en détail ces événements et la réaction du Tribunal.

Charge de travail

En 2003, le Tribunal a reçu 130 plaintes de la Commission canadienne des droits de la personne. En 2004, ce chiffre est passé à 139. C'est une augmentation de 200 p. 100 par rapport à l'ancienne moyenne sur sept ans de 44,7 causes par année. Selon les prévisions de la Commission, le Tribunal devra s'attendre à recevoir entre 80 à 100 renvois pour les années 2005 et 2006. Le tableau 1 recense les causes renvoyées par la Commission depuis 1996.

Le Tribunal a siégé 294 jours en 2003, ce qui représente une augmentation de 75 p. 100 du nombre de jours d'audience par rapport à 2002. En 2004, le Tribunal a siégé 281 jours. Malgré la légère baisse par rapport à l'année précédente, ce chiffre est remarquable compte tenu du fait que seulement trois membres à temps plein, au lieu de quatre, étaient disponibles pour établir le rôle et instruire des causes.

En outre, la charge de travail du Tribunal a été fortement alourdie par la complexité croissante des causes et les disputes de procédure entre les parties. Lorsque le Tribunal a commencé à tenir des audiences dans le cadre de la LCDP en 1979, le style de plaidoirie était nettement différent de ce que l'on observe aujourd'hui. Des membres étaient généralement désignés pour entendre une plainte et l'instruction commençait tout de suite après les procédures préalables à l'audience, qui étaient sommaires. L'instruction elle-même était assez brève (souvent moins d'une semaine) et tous les points étaient abordés à un moment donné pendant l'audience sur le fond.

Bien des choses ont changé en 25 ans, en particulier durant les trois ou quatre dernières années, qu'il s'agisse de litiges présentés devant le Tribunal ou de procès civils en général. La plupart des observateurs reconnaissent que le ton des audiences est devenu plus accusatoire, et que le processus d'audience lui-même est fragmenté par toutes sortes de requêtes et d'objections. Seulement durant l'année écoulée, le Tribunal a rendu 24 décisions formelles sur requête contre 16 décisions sur le fond de la plainte. Ces chiffres ne tiennent pas compte des nombreuses décisions rendues sans énoncé des motifs.

Le Tribunal a tenté d'atténuer les effets de ces perturbations en prenant différents moyens: 1) lorsque les circonstances le justifient, les membres du Tribunal diffèrent les décisions sur des requêtes à l'audience sur le fond; 2) lorsqu'elles sont entendues à l'étape préliminaire, la plupart des requêtes ne sont traitées que par écrit; 3) les Règles de procédure du TCDP décrivent des attentes claires en matière de divulgation; 4) le système de gestion des causes du Tribunal s'efforce de détecter et de résoudre les disputes relatives à la divulgation avant qu'elles ne dégénèrent.

Les interventions excessivement intenses rendent le processus d'instruction plus long et plus coûteux, et alourdissent considérablement la charge de travail du Tribunal. Pourtant, le délai moyen d'attente d'une décision est à peine plus long que l'objectif du Tribunal, qui est de quatre mois après la dernière journée d'audience. Cela est assez remarquable étant donné la vacance d'un poste de membre à temps plein du Tribunal durant l'année écoulée.

Offrir des audiences en temps opportun

Depuis janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à ramener à douze mois le temps nécessaire pour traiter un dossier et ce, de la date du renvoi jusqu'à la date de publication de la décision. Le nombre moyen de jours nécessaires pour terminer une cause était de 208 en 2002. Même si cette moyenne a légèrement augmenté en 2003 pour passer à 225 jours, plus de 90 p. 100 des causes de 2003 ont été terminées en moins de 12 mois. En ce qui concerne 2004, il a fallu 124 jours en moyenne pour terminer une cause; cette année-là, un peu moins de la moitié ont été réglées. Toutes les causes de 2004 sont encore loin de l'objectif d'un an; cependant, le temps nécessaire pour terminer une cause est toujours très variable.

La plupart des causes sont réglées sans qu'il y ait besoin d'une audience. Pour ce qui est des causes nécessitant une audience en bonne et due forme et une décision, le délai nécessaire pour régler une cause en 2001 était de 384 jours en moyenne; six causes ont pris plus d'une année pour être réglées. En 2002, la moyenne a été réduite à 272 jours, et aucune cause n'a duré plus d'une année. En 2003, la moyenne est passée à 405 jours, car huit causes ont pris plus d'une année pour être résolues. Pour ce qui est des causes qui se sont prolongées au-delà de l'objectif de douze mois en 2003, les retards sont surtout attribuables à des requêtes formulées par des parties ou à des procédures engagées devant la Cour fédérale. Les statistiques sur la finalisation des dossiers ouverts en 2004 n'étaient pas disponibles au moment de mettre sous presse.

En 2002, le nombre moyen de jours compris entre le renvoi et la première journée d'audience était de 169. En 2003, ce chiffre est passé à 224. En 2004, il augmente de nouveau, quoique de façon marginale, pour atteindre 229. Cependant, bon nombre des causes renvoyées en 2004 demeurent ouvertes au moment de la publication, ce qui laisse supposer que l'objectif du Tribunal, qui est de tenir la première journée d'audience dans les six mois suivant le renvoi, sera davantage mis à l'épreuve en 2005 qu'auparavant. Comme il est mentionné dans la section sur les charges de travail, l'étape préalable à l'audience des causes devient généralement de plus en plus litigieuse. Le Tribunal a réussi, dans la plupart des cas, à fixer des dates

d'audience dans le meilleur délai convenant aux parties. Il faudra plus de temps avant que nous soyons en mesure de déterminer la performance relative aux causes renvoyées en 2004.

Rendre des décisions en temps opportun

Depuis 1998, le Tribunal s'efforce aussi de réduire à quatre mois le temps nécessaire pour rendre une décision (à partir de la dernière journée d'audience). En 2003, une décision était rendue après 84 jours en moyenne, et quatre décisions ont dépassé l'objectif de quatre mois, mais par une faible marge. Par contre, en 2004, les décisions ont pris 121 jours en moyenne. Même si ce chiffre dépasse à peine l'objectif de quatre mois, et dans une faible mesure la moyenne de 117 jours calculée à partir de 1997, la moitié des décisions rendues en 2004 ont dépassé l'objectif fixé par le Tribunal. Cette spectaculaire augmentation de 200 p. 100 du nombre de nouveaux renvois observée ces deux dernières années alourdit considérablement la charge de travail des membres du Tribunal. Le rapport de l'année prochaine permettra de mieux savoir si ce volume continuera de compromettre l'objectif du Tribunal, qui consiste à régler les causes dans les meilleurs délais. Entre-temps, le Tribunal cherchera à gérer plus activement les causes, comme il est décrit plus loin, afin d'aider les parties à mieux articuler, donc à réduire, les points qui doivent être décidés par le Tribunal à l'audience.

Règlements des causes devant le Tribunal et médiations

Depuis 1995, le taux moyen de règlement des causes se situe à 77 p. 100. En 2002 et 2003, il était de l'ordre de 58 p. 100. En 2004, ce taux était de 41 p. 100, mais de nombreux dossiers ouverts cette année-là sont toujours en suspens. En outre, et comme ce rapport le mentionne plus haut, les points soulevés pendant les discussions de règlement deviennent de plus en plus complexes. Bien que nous nous efforcions de maintenir une production élevée de règlements, il ne faudrait peut-être pas s'attendre à ce que les règlements interviennent aussi rapidement que par le passé.

Comme le fait remarquer le rapport de l'année dernière, les parties concluent souvent une entente dans les deux semaines précédant la date prévue du début de l'audience. Lorsqu'une entente intervient aussi tard, le temps, les ressources et les efforts engagés par le personnel du greffe pour organiser les audiences ne peuvent être annulés.

TABLEAU 2 Nombre moyen de jours pour clore un dossier, 1997 à 2004

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne								
Jusqu'à la médiation	-	-	-	-	-	-	124	120
Jusqu'au règlement du dossier	152	245	232	230	202	150	204	124
Jusqu'au premier jour d'audience	93	280	73	213	293	169	224	229
Jusqu'à ce que la décision soit rendue à la fin des audiences	75	103	128	164	84	89	84	-
Temps de traitement moyen avant la conclusion d'un dossier	260	252	272	272	244	208	225	124

* Nota : Il reste beaucoup de dossiers ouverts en 2004, ce qui va changer les moyennes de l'année.

Ainsi, lorsqu'une entente est confirmée à la dernière minute, le greffe est obligé de payer des frais d'annulation des services professionnels et des équipements mobilisés pour tenir l'audience. Avec la réintroduction des services de médiation du Tribunal en 2003, les discussions portant sur les règlements ont lieu beaucoup plus tôt dans le processus et les causes sont réglées bien avant la date prévue du début de l'audience. Cette façon de faire épargne de nombreuses heures de travail au personnel du Tribunal et se traduit également par des économies directes d'argent.

« En tenant des conférences de gestion des causes ... le Tribunal sera plus à même d'assurer l'efficacité de l'audience sur le fond, qui sera ainsi plus conforme à la procédure expéditive visée par la Loi. »

Veuillez vous référer au tableau 2 pour de plus amples renseignements sur la moyenne des jours nécessaires pour terminer une cause entre 1997 et 2004.

Gestion des causes

Le ton des audiences du Tribunal est devenu plus accusatoire, et le processus d'audience, plus fréquemment perturbé par des requêtes et des objections. Bien que des procédures de divulgation préalables à l'audience aient été élaborées par le Tribunal pour assurer une audience juste et ordonnée, ces procédures sont souvent malmenées par des délais non respectés, des demandes d'ajournement et des points faisant l'objet de virulentes disputes entre les parties. Qui plus est, ces problèmes peuvent s'aggraver lorsque, dans une cause donnée, les parties n'ont pas d'aide juridique. En fin de compte, le Tribunal n'a pour seul moyen de briser l'impasse entre les parties que de convoquer une conférence préparatoire.

Aujourd'hui également, les audiences sur le fond sont plus longues et plus compliquées qu'autrefois. Parfois, les parties sont mal préparées ou ne savent pas comment se concentrer sur les points qui doivent faire l'objet d'une décision du Tribunal. Le résultat, c'est qu'il faut souvent des journées d'audience supplémentaires qui occasionnent des frais inutiles aux parties, au Tribunal et au public en général. Là encore, le Tribunal a saisi une occasion de jouer un rôle clé, cette fois en amenant chaque partie à défendre sa cause de façon prévisible, efficace et juste. En tenant des conférences de gestion de cause avec les parties, à des moments stratégiques du processus préalable à l'audience, le Tribunal sera plus à même d'assurer l'efficacité de l'audience sur le fond, qui sera ainsi plus conforme à la procédure expéditive visée par la *Loi*.

Devant un volume sans précédent de nouvelles causes et étant donné le genre de délai décrit plus haut, le Tribunal ne peut raisonnablement s'attendre à ce que toutes les causes soient terminées en moins de 12 mois. Cependant, si l'on tient compte des modifications à la procédure apportées en 2003-2004, et de l'approche de gestion active des causes adoptée par le Tribunal, nous avons bon espoir d'atténuer le non-respect de l'objectif de 12 mois. Et même si le Tribunal est toujours conscient du soin qu'il doit mettre lorsqu'il impose des contraintes, en particulier de temps, pour ne pas exercer de pressions indues sur les parties en cause, il considère néanmoins qu'une approche proactive de gestion des causes serait avantageuse pour les parties en raison d'une utilisation plus équilibrée et efficace des ressources dont elles disposent.

Services / Accessibilité / Information aux parties et au public

Le Tribunal a effectué un sondage en 2002. Les résultats de ce sondage (disponibles à www.chrt-tcdp.gc.ca/about/other_f.asp), auxquels s'ajoutent des commentaires informels de nos clients, révèlent un taux élevé de satisfaction par rapport aux services du Tribunal. Il reste cependant un secteur, la communication relative au service des audiences, où le taux de satisfaction était un peu moins élevé. Il semble également y avoir de la confusion quant au rôle du Tribunal par rapport à celui

de la Commission. En 2002, le Tribunal a publié *Comment s'y retrouver?*, un guide qui décrit l'ensemble de la procédure en langage non juridique. Cette publication a été suivie en 2004 par une brochure d'information clarifiant le rôle du Tribunal et sa façon de fonctionner, comparativement au mandat de la Commission ou aux services qu'elle offre. En 2004, le Tribunal a mis à jour son guide qui explique la procédure de médiation. Ce guide contient aussi des renseignements qui aident les parties à décider de participer ou non à la médiation, et à s'y préparer. Les guides *Comment s'y retrouver?* et *Procédure de médiation* sont disponibles sur le site Web du Tribunal, à www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp.

Ce sondage a été effectué en 2002 à partir d'un échantillon relativement restreint de clients qui étaient disponibles à l'époque, ce qui soulève certaines questions relatives à la validité des résultats. C'est pour cette raison, et aussi à cause d'une perception selon laquelle un sondage de suivi profiterait davantage de cinq plutôt que de trois années de résultats, que la prochaine consultation des clients aura lieu en 2006-2007.

Officieusement, le Tribunal continue de recevoir des plaintes à propos de ses services, mais en très faibles quantités. Certains ont cependant exprimé des préoccupations concernant l'accès à une information complète sur les décisions passées du Tribunal. Le site Web du Tribunal a été remanié selon les directives de normalisation des sites Internet de l'initiative Gouvernement en direct. D'autres améliorations ont été apportées pour faciliter l'accès aux décisions et décisions sur requête, dont un moteur de recherche plus puissant, un système de classification des décisions, et l'accessibilité des décisions et décisions sur requête au moment de la parution (voir http://www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions). Parfois, on pense à tort que les améliorations technologiques se traduisent nécessairement par des économies de ressources. La réalité est que les technologies d'aujourd'hui ont provoqué un appétit insatiable d'informations qu'on veut les plus complètes et les plus immédiates possible.

Le Tribunal, étant donné sa taille très restreinte, a été confronté à ce phénomène. Nous nous efforcerons, au cours de prochaines années, de trouver le plus rapidement possible le moyen le plus économique de fournir à nos clients l'information continuellement mise à jour qu'ils en sont venu à espérer de notre site Web amélioré.

Changements au niveau de la haute gestion au Tribunal

Le vice-président du Tribunal, qui avait débuté il y a quelques années en tant que membre à temps partiel, a accepté la responsabilité de président par intérim en novembre 2003 après la nomination inattendue de la présidente du Tribunal à la Cour fédérale. Il a ensuite été promu par le Ministre au poste de président en décembre 2004. Le poste de vice-président est demeuré vacant jusqu'à la fin de 2004. Cependant, un membre à temps plein a été promu au poste de vice-président par le Ministre. En mai 2004, un nouveau registraire, choisi par concours, a remplacé celui qui avait pris sa retraite après 26 années de bons et loyaux services avec le Tribunal.

Même si l'arrivée d'un nouveau registraire était planifiée, le départ de la présidente du Tribunal pour la Cour fédérale et le caractère provisoire d'un rôle de président par intérim occupé pendant l'essentiel de 2004 ont posé de grands défis de planification à long terme. Heureusement, le président par intérim, avec sa vaste expérience du Tribunal, associé à la perspicacité et la qualité de l'équipe de gestion du Tribunal, a aidé efficacement le Tribunal à garder le cap sur ses objectifs d'amélioration des services.

Le Tribunal, au cours de son histoire, a su garder ses employés grâce à un programme caractérisé par l'équité, l'égalité et le respect, et pour lequel les employés du Tribunal eux-mêmes méritent une reconnaissance particulière. Un pourcentage appréciable de son petit effectif de 26 employés compte plus de 15 années d'expérience – certains ont plus de 25 années d'expérience – dans le système fédéral des droits de la personne. D'autres départs à la retraite sont attendus au cours des prochaines années. Cependant, il existe un cadre de planification des ressources humaines qui atténuera les effets toujours difficiles de ce genre de transition.

Causes

Décisions rendues par le Tribunal

Date de la décision :
28/1/2004

Membre instructeur :
Michel Doucet

Emploi :
Société canadienne des postes

Discrimination fondée sur la déficience mentale

Plainte rejetée

Beauregard c. Société canadienne des postes 2004 TCDP 4

Le plaignant a travaillé pendant plusieurs années à la Société canadienne des postes. Après une affectation temporaire à un autre poste, il est retourné à son poste d'attache à la section de tri des lettres d'un établissement de traitement du courrier. Le lendemain, il est parti en congé de maladie, affirmant avoir subi un accident de travail. Au cours des deux mois qui ont suivi (où il a été absent la plupart du temps), il a été examiné par un certain nombre de médecins et a finalement été renvoyé par l'intimée pour refus de revenir au travail. Le plaignant a prétendu avoir été victime de discrimination fondée sur la déficience mentale.

Le médecin du plaignant avait diagnostiqué une dépression situationnelle ayant entraîné une limitation fonctionnelle permanente, à savoir qu'il ne pouvait être affecté au quart de nuit dans un établissement de traitement du courrier. Cependant, ni ce médecin ni les autres médecins qui ont examiné le plaignant durant la période pertinente n'ont fait état de symptômes dans leurs rapports médicaux. De plus, les dossiers médicaux ne faisaient pas état de l'observation nette et constante de symptômes associés à un trouble d'adaptation (humeur triste, insomnie, manque de concentration, ralentissement de la pensée, etc.).

Les évaluations faites par le médecin du plaignant étaient par ailleurs douteuses, car les visites à la clinique étaient très brèves (le médecin voyait une multitude de patients). En outre, plusieurs recommandations contenues dans le dossier d'examen du médecin avaient en fait été formulées par le plaignant. Le médecin a admis que certaines de ses notes manuscrites étaient erronées et que le problème du plaignant n'était pas vraiment médical mais plutôt attribuable à sa relation avec les cadres au travail. Somme toute, le Tribunal n'a pu conclure que le plaignant était atteint d'une déficience au cours de la période pertinente, parce qu'il n'a pas été prouvé qu'il présentait des symptômes. En outre, il n'a pas été possible, au regard de la preuve, de mettre le doigt sur un facteur de stress qui aurait pu expliquer la présumée affection dont souffrait le plaignant; la preuve selon laquelle il existait un conflit en milieu de travail n'était pas concluante. Il était tout au plus évident que le plaignant n'était pas heureux dans le poste qu'il occupait, mais cet élément ne suffisait pas, en fait, à prouver qu'il présentait une déficience. La plainte a été rejetée. Contrôle judiciaire en instance : T-386-04

Brown c. Gendarmerie royale du Canada 2004 TCDP 5

Date de la décision :
04/2/2004

Membre instructeur :
Paul Groarke

Emploi :
Gendarmerie royale du Canada

Discrimination fondée sur l'état matrimonial et le sexe

Plainte accueillie en partie

La plaignante faisait partie de la GRC et travaillait à Coquitlam, en Colombie-Britannique. Elle était mariée avec un autre membre de la GRC. Elle avait réussi un examen écrit lui donnant droit à une promotion au rang de caporal. Elle avait présenté de nombreux choix d'affectation; malgré son excellent classement dans la liste d'admissibilité, la Gendarmerie lui a attribué son 17e choix, qui consistait en une promotion sur place à Coquitlam. La plaignante a allégué être victime de discrimination du fait qu'on lui avait préféré pour de nombreux postes, en raison des problèmes logistiques que posait la réinstallation simultanée de son mari, des membres qui s'étaient moins bien classés. Elle a également allégué avoir fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe par rapport au refus de lui accorder certaines affectations.

Le Tribunal n'a trouvé aucune preuve convaincante que des considérations ayant à voir avec le sexe de la plaignante avaient pu jouer un rôle dans le processus de promotion. En ce qui concerne l'allégation de discrimination fondée sur l'état matrimonial, le Tribunal a reconnu que l'unité de gestion des carrières de l'intimée avait jusqu'à un certain point le droit de nommer d'autres membres à des postes pour lesquels la plaignante était plus compétente. Elle pouvait notamment tenir compte d'éléments tels que les frais de déménagement, la nécessité de composer avec le conjoint de la plaignante, les compétences de cette dernière et la situation particulière d'autres candidats. Cependant, en l'espèce, la direction a abusé de ses prérogatives à cet égard.

L'intimée a avoué franchement que l'état matrimonial avait été le principal élément qui avait joué dans la décision de refuser à la plaignante ses 16 premiers choix d'affectation. Par ailleurs, elle n'a donné aucune explication valable pour justifier cette façon d'agir, se contentant de prouver que la mutation d'un membre entraînait des dépenses considérables. L'unité de gestion des carrières de l'intimée était soumise à l'époque à des mesures d'austérité sévères. Le Tribunal a accueilli la plainte fondée sur l'état matrimonial et ordonné à la GRC de donner à la plaignante une affectation satisfaisante, en fonction des choix mentionnés précédemment par cette dernière. Enfin, il a conservé sa compétence à cet égard ainsi que sur les questions des dommages-intérêts et des dépens.

Montreuil c. Banque nationale du Canada 2004 TCDP 7

Date de la décision :
05/2/2004

Membre instructeur :
A. Hadjis

Emploi :
Banque nationale du Canada

Discrimination fondée sur le sexe

Plainte accueillie

La plaignante a postulé un poste d'agent au niveau d'entrée dans un centre d'appels de l'intimée et ne s'est pas vu offrir d'emploi. Elle a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, alléguant que l'intimée avait refusé de l'embaucher parce qu'elle était une transsexuelle, exerçant ainsi à son

endroit une discrimination fondée sur le sexe, ce qui va à l'encontre des articles 3 et 7 de la LCDP.

Le Tribunal a appliqué le critère énoncé dans *Israeli* c. *Commission canadienne des droits de la personne* pour déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. Il a conclu que les quatre volets du critère ont été satisfaits : la plaignante appartient à un des groupes désignés; elle a postulé un poste que l'employeur souhaitait pourvoir et était compétente pour l'occuper; la plaignante a vu sa demande rejetée, malgré le fait qu'elle était compétente; l'employeur a continué de chercher des candidats possédant les compétences de la plaignante.

L'intimée a fourni trois explications pour justifier sa conduite, à savoir que la plaignante était surqualifiée, qu'elle était centrée sur sa personne et condescendante et que son véritable motif était de se servir du poste pour promouvoir les droits des transgenderistes. Le Tribunal a conclu que les première et troisième explications étaient empreintes de discrimination, mais il ne s'est pas prononcé clairement sur le deuxième élément. Pour conclure à la responsabilité, il suffit que la discrimination ait été l'un des facteurs ayant joué dans la décision de l'employeur de ne pas recruter la personne intéressée. La conduite de l'intimée était discriminatoire. Plus particulièrement, la crainte de l'intimée que la plaignante se serve de son poste pour promouvoir des intérêts personnels était fondée sur de pures spéculations; pareille croyance avait pour effet de défavoriser les personnes faisant partie de groupes qui revendiquent l'égalité. Aucune intention de discrimination n'a été démontrée, mais il n'est pas nécessaire de prouver une telle intention pour conclure à la discrimination. La plainte a été accueillie.

Date de la décision :
12/2/2004

Membre instructeur :
Shirish Chotalia

Emploi :
Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

Irvine c. Forces armées canadiennes 2004 TCDP 9

Le plaignant, qui souffrait de coronaropathie, a été libéré par les Forces armées canadiennes (FAC) parce qu'il ne satisfaisait pas aux principes de l'universalité du service. Ce principe implique que chaque membre des FAC est capable de servir comme « soldat d'abord ». Le Tribunal a fait droit à la plainte du plaignant. À la suite d'un contrôle judiciaire de la Cour fédérale, le Tribunal a dû réexaminer la question de l'universalité du service par rapport au troisième volet du critère de l'EPJ défini dans *Meiorin*.

Le Tribunal a soutenu que les normes d'évaluation de l'universalité du service doivent être les plus conciliantes possible (personnalisées, pour ainsi dire), conformément aux volets nécessité raisonnable et adaptation du critère *Meiorin*. Interprétant l'arrêt Anvari de la CAF dans le contexte d'autres précédents de la Cour fédérale, le Tribunal a conclu qu'il avait compétence pour examiner les évaluations médicales présentées comme des EPJ en vue de déterminer si elles étaient arbitraires, hâtives, imprudentes ou insuffisantes, c'est-à-dire discriminatoires.

Le Tribunal a conclu que les FAC avaient défavorisé M. Irvine en cours d'emploi, en raison de sa déficience, dans le cadre de ses politiques déclarées applicables à M. Irvine en tant que membre souffrant de coronaropathie, dans les évaluations médicales relatives à son état et dans l'attribution de ses restrictions à l'emploi. Les lignes directrices des FAC prévoyaient qu'un certain groupe de membres atteints de coronaropathie pourraient demeurer au sein des Forces et se conformer au principe de l'universalité du service. Les FAC étaient tenues de prendre toutes les mesures possibles avant sa libération afin d'examiner pleinement la possibilité que M. Irvine puisse faire partie de ce groupe. Les FAC ont omis de prouver qu'elles avaient appliqué leurs normes à M. Irvine sans discrimination. Les normes médicales n'étaient pas une EPJ. Le Tribunal a accueilli à nouveau la plainte. Contrôle judiciaire en instance : T-533-04.

Bergeron c. Télébec et Rivard 2004 TCDP 16

Date de la décision :
21/5/2004

Membre instructeur :
Roger Doyon

Emploi :
Télébec et Rivard

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte rejetée

Le plaignant, qui souffrait de dépression, alléguait que son employeur, Télébec (l'intimé), avait fait preuve de discrimination en raison de sa déficience. Le plaignant alléguait également qu'il était harcelé à cause de sa déficience. En 1996, le plaignant a trouvé un travail chez Télébec, mais s'est retrouvé peu après en congé pour plusieurs mois à cause d'une dépression. Il est retourné au travail, mais a été mis à pied début 1997 à cause de son faible rendement. Le Tribunal a conclu que la déficience du plaignant n'avait joué aucun rôle dans la décision de Télébec de le mettre à pied début 1997; en effet, le médecin de l'intimé a autorisé le plaignant à retourner au travail sans restriction, et le plaignant ne présentait aucun symptôme de dépression au moment de sa mise à pied. Le plaignant a retrouvé du travail à l'automne 1997, mais en décembre il a recommencé à se sentir déprimé, il a été hospitalisé le même mois, et il a été mis à pied avec effet le 24 décembre. Là encore, le Tribunal n'a pas conclu que la déficience du plaignant avait joué un rôle dans cette mise à pied; cet emploi devait de toute façon prendre fin le 24 décembre, et au moment où il a remis au plaignant son avis de mise à pied, l'intimé ne savait pas que le plaignant refaisait une dépression. Pour ce qui est des problèmes de harcèlement, le Tribunal a noté que pendant que le plaignant était en congé de maladie, un représentant de l'intimé est allé à sa maison pour déposer un formulaire à remplir par son médecin. Cet acte ne constituait pas du harcèlement. Pas plus qu'une série de rencontres tenues avec le plaignant et des représentants de l'intimé, lors desquelles ces derniers exprimaient leur mécontentement par rapport à l'utilisation qu'il faisait de ses congés; le médecin du plaignant n'a aucunement mentionné que ces rencontres avaient perturbé les émotions du plaignant. Les plaintes ont été rejetées. Contrôle judiciaire en instance : T-1150-04

Date de la décision :
04/6/2004

Membre instructeur :
Roger Doyon

Emploi :
Bell Mobilité

Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'état matrimonial

Plainte rejetée

Genest c. Bell Mobilité 2004 TCDP 19

Le plaignant, un employé de l'intimé, était en union homosexuelle. Selon ses allégations, l'intimé avait omis de l'informer que le régime d'assurance collective de l'entreprise lui permettait d'assurer la vie de son conjoint. Pourtant, la prépondérance de la preuve indiquait que l'intimé avait organisé des séances d'information pour expliquer le régime, et que des brochures avaient été distribuées aux employés. La preuve montrait aussi que l'administratrice des ressources humaines, qui connaissait extrêmement bien le régime et qui avait instruit d'autres personnes sur ce sujet, mentionnait toujours que les conjoints de même sexe avaient droit à l'option assurance-vie. L'administratrice a nié avoir indiqué au plaignant que son conjoint n'avait pas droit à cette option. Le Tribunal a admis les éléments de preuve de l'administratrice, puisqu'elle n'avait aucune raison de dissimuler la vérité au plaignant. Fait à souligner, un autre employé de l'intimé a témoigné qu'il avait pris une police d'assurance-vie pour son conjoint de même sexe. Étant donné que le plaignant avait été mis au courant du fait que son conjoint de même sexe était admissible à une couverture, il n'y avait aucune raison de croire que l'intimé aurait omis de l'informer de la situation relative à l'assurance-vie. Le Tribunal a conclu qu'au moment de choisir ses options de couverture, le plaignant était au courant de l'option assurance-vie du conjoint, mais qu'il avait décidé de ne pas la prendre puisqu'il savait que son conjoint avait déjà une police d'assurance-vie dont il était le bénéficiaire. La plainte pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'état matrimonial a été rejetée.

Date de la décision :
30/6/2004

Membre instructeur :
Roger Doyon

Emploi :
Great Circle Marine Services Inc.

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

Boudreault c. Great Circle Marine Services Inc. 2004 TCDP 21

Le plaignant, qui avait subi une opération au genou, alléguait que la décision de l'intimé de le congédier de son poste de timonier et de débardeur constituait une discrimination fondée sur la déficience. L'intimé avait engagé le plaignant pour travailler à bord d'un navire de ravitaillement qui devait livrer des marchandises dans le grand nord. Quelques jours après être monté à bord du navire, le plaignant a été vu en train de mettre de la glace sur son genou. Il a expliqué au capitaine qu'il avait subi une opération au genou trois ans plus tôt et que parfois, il sentait des raideurs et des douleurs. Le capitaine l'a congédié, car il croyait que son état le rendait inapte à la tâche et risquait de mettre en péril la santé et la sécurité de l'équipage. Le Tribunal a conclu que ce congédiement était discriminatoire. Le capitaine était insuffisamment informé de l'incapacité du plaignant au moment de prendre sa décision. Fait révélateur, l'offre du plaignant de joindre son orthopédiste ou de produire son dossier d'hospitalisation a été rejetée pour le motif que le navire devait quitter le port dans deux jours. Cependant, la preuve indiquait que le navire est resté au port durant six jours. L'argument de l'intimé, selon lequel il n'y avait pas assez de temps pour faire faire un examen médical indépendant, n'était pas crédible puisque l'intimé avait fait affaire avec un cabinet d'experts médicaux pendant plusieurs années.

En outre, lorsque l'on a appris que le voyage devait être prolongé vers des eaux internationales et qu'une réglementation différente s'appliquait, un médecin est monté à bord avant le départ pour examiner tous ceux qui n'avaient pas de certificat médical. On a ordonné à l'intimé de verser une compensation pour le salaire perdu, les dépenses vestimentaires, les frais juridiques et préjudice moral.

Brown c. Gendarmerie royale du Canada 2004 TCDP 24

Date de la décision :
16/7/2004

Membre instructeur :
Paul Groarke

Emploi :
Gendarmerie royale du Canada

Discrimination fondée sur l'état matrimoniale

Plainte accueillie

Suite à une décision par laquelle le Tribunal a établi que la plaignante, une membre des forces de l'intimée, avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur l'état matrimoniale dans une affaire liée au processus d'avancement, le Tribunal s'est prononcé sur certaines questions relatives à la réparation. En ce qui concerne la prétention de préjudice moral de la plaignante, il a noté qu'elle avait souffert de troubles émotifs et que son estime de soi avait été affectée. De plus, l'intimée avait fait preuve d'intransigeance, retardant ainsi la résolution de la situation. Cependant, la plaignante s'était elle aussi montrée entêtée, car elle refusait de retourner travailler sans que l'on reconnaisse qu'elle avait été traitée injustement. Le Tribunal a conclu que l'intimée était bel et bien sincère dans ses tentatives de résoudre l'affaire. Il reste que de nombreuses circonstances échappant au contrôle de l'intimée ont contribué aux désordres émotifs et mentaux de la plaignante; par exemple, elle avait déjà des problèmes de santé préexistants, et son père était mourant. En tenant compte de tous ces facteurs, le Tribunal a ordonné le versement d'une compensation de 10 000 $. Mais le Tribunal a rejeté la prétention de la plaignante selon laquelle il y aurait eu discrimination inconsidérée ou délibérée. Il n'y avait aucune preuve de conduite insultante ou clairement offensante. L'intimée s'est plutôt conduit avec professionnalisme et en respectant les normes de gestion courante. En outre, il n'y avait aucune preuve de conduite inconsidérée; l'intimée ne savait pas que la plaignante était dans un état psychologique précaire et que les gestes qu'il posait étaient susceptibles de précipiter un effondrement dépressif. Enfin, puisque l'intimée s'était conformé à la substance de son ordonnance remédiatrice antérieure, le Tribunal a jugé que sa compétence était épuisée, à l'exception de ce qui concerne la réclamation pour frais d'audience.

Date de la décision :
17/8/2004

Membre instructeur :
A. Hadjis

Emploi :
Ministère de la Santé et du Bien-être social

Discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique

Plainte accueillie en partie

Chopra c. Ministère de la Santé et du Bien-être social 2004 TCDP 27

Dans une décision antérieure, le Tribunal a déterminé que le plaignant, un employé de l'intimé, avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine ethnique dans une affaire liée au processus de dotation. Après avoir été convoqué de nouveau sur la question de la réparation, le Tribunal a conclu que le plaignant aurait fort possiblement été affecté à un poste de directeur par intérim s'il n'y avait pas eu discrimination; et que l'intimé n'était pas excessivement préoccupé par les qualifications concernant l'affectation intérimaire. Le plaignant prétendait aussi avoir subi une perte de salaire pour ne pas avoir été nommé au poste de directeur pour une période indéterminée. Le Tribunal a statué que si le plaignant avait été affecté au poste de directeur, il aurait été possible pour lui d'obtenir la nomination permanente à ce poste. Cependant, le plaignant n'a pas prouvé qu'il avait les qualifications requises, et le candidat retenu avait une expérience beaucoup plus vaste de la gestion. Étant donné que cette nomination était loin d'être certaine, le Tribunal a réduit des deux tiers sa réclamation pour perte de salaire. En outre, compte tenu du fait que le plaignant n'a pu atténuer adéquatement la perte de sa promotion, le Tribunal a limité la période de compensation à six années. Le Tribunal a rejeté l'allégation de perte de salaire du plaignant, qui était fondée sur des promotions ultérieures qu'il aurait obtenues, parce qu'il s'agissait de spéculations sur un avenir éloigné. Le Tribunal a également rejeté la revendication du plaignant pour l'attribution immédiate d'un poste de direction; sa prétention concernant le poste de directeur était trop incertaine, et il avait déjà obtenu un dédommagement par l'effet d'une ordonnance de compensation salariale du Tribunal. L'intimé a cependant été sommé de verser une compensation spéciale. Contrôle judiciaire en instance : T-1683-04

Date de la décision :
18/8/2004

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Emploi :
Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur l'âge

Plainte accueillie

Adair et al. c. Forces armées canadiennes 2004 TCDP 28

Le 3 septembre 1992, un règlement est entré en vigueur; celui-ci donnait le droit au gouvernement d'imposer la retraite obligatoire dans les Forces armées. Avant cette date, la politique de retraite obligatoire des Forces armées était discriminatoire. Aucun des plaignants n'a été renvoyé avant le 3 septembre 1992, mais ils ont tous été tenus de prendre un congé de retraite avant cette date, puisque l'on considérait que leur retraite devait être imminente (comme le prévoyait la politique discriminatoire d'alors). Les plaignants affirmaient qu'ils avaient été contraints de prendre un congé de retraite en raison de la politique de mise à la retraite de l'intimée, à une époque où ce genre de politique était toujours discriminatoire. Ils avaient été, en effet, éliminés du milieu de travail à cause de leur âge. L'intimée soutenait que le fait de devoir prendre un congé de retraite ne constituait pas une conséquence négative ou

une occasion perdue, et que, pour cette raison, cette pratique ne pouvait être considérée comme discriminatoire. Le Tribunal a considéré que les plaignants avaient été l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge. Ils ont en effet souffert de conséquences négatives : lorsqu'ils ont été mis en congé de retraite, ils sont devenus des « soldats à la maison ». Ils n'étaient plus admissibles à des promotions ou à des mutations. Le Tribunal a aussi constaté que même si les plaignants avaient tous été mis à la retraite après l'entrée en vigueur du règlement (moment à partir duquel la politique de mise à la retraite n'était plus discriminatoire), la réglementation n'avait aucun effet rétroactif en ce qui concerne la prise forcée de congés de retraite. Au moment où les plaignants sont allés en congé de retraite, la politique qui les obligeait à le faire était discriminatoire. Contrôle judiciaire en instance : T-1702-04

Goodwin c. Birkett 2004 TCDP 29

Date de la décision :
20/8/2004

Membre instructeur :
A. Hadjis

Emploi :
Chauffeuse d'autocar

Discrimination fondée sur harcèlement sexuel

Plainte accueillie

La plaignante était employée comme chauffeuse d'autocar. Elle alléguait que l'intimé, l'un de ses collègues, l'avait harcelée sexuellement durant un voyage de plusieurs jours en autocar nolisé. Selon la plaignante, le soir en question, les parties regardaient ensemble la télévision dans la chambre d'hôtel de la plaignante, et chacune était assise sur un lit séparé. Elle s'est endormie, puis, pendant la nuit, elle s'est réveillée et a trouvé l'intimé couché dans son lit à côté d'elle; il était nu et il la touchait en bas de la taille avec sa main. L'intimé a reconnu avoir regardé la télévision dans la chambre de la plaignante, mais a nié s'être couché nu dans son lit à côté d'elle ou l'avoir touché comme elle l'alléguait. Le Tribunal a préféré la version de la plaignante. Il a noté que sa preuve était solide et sincère, alors que le souvenir de l'intimé était inégal et incohérent. La plaignante n'a pas signalé l'incident à la police, mais cela n'entame en rien sa crédibilité, compte tenu de la nature de l'incident, de sa détermination à terminer son travail et des épreuves qu'entraînent parfois les plaintes au criminel. Lors de l'audience, ses prétentions à une réparation pouvaient effacer toute impression selon laquelle elle aurait fabriqué sa plainte pour obtenir des avantages financiers. La preuve ne soutient pas non plus les allégations selon lesquelles la relation auparavant amicale est demeurée inchangée après les faits. Le Tribunal a conclu que l'incident de la chambre d'hôtel constituait du harcèlement sexuel; en effet, même s'il s'agit d'une seule soirée, cette conduite a créé un milieu de travail hostile pour la plaignante. On a ordonné à l'intimé de verser une compensation pour préjudice moral, et pour conduite inconsidérée ou délibérée. Contrôle judiciaire en instance : T-1701-04

Date de la décision :
23/9/2004

Membre instructeur :
Shirish Chotalia

Emploi :
Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur une déficience

Plainte rejetée

Howell c. Forces armées canadiennes 2004 TCDP 31

Le plaignant était membre des Forces armées canadiennes. Il avait de longs antécédents de blessures au genou droit, pour lesquelles il s'était fait prescrire une attelle de genou. Lors d'un cours de formation militaire, il a cherché à être dispensé de l'exercice parce qu'il n'avait pas son attelle de genou avec lui. Sa demande a fini par être rejetée et il a reçu l'ordre de participer à l'exercice sans l'attelle. À la suite de cet incident, ses problèmes de genou ont persisté et ont mené à son renvoi des Forces pour raisons médicales. Le Tribunal a considéré que le traitement réservé au plaignant ce jour-là n'était pas discriminatoire : selon la preuve, l'attelle de genou n'était plus médicalement nécessaire pour s'entraîner en toute sécurité. En outre, quelques heures avant l'exercice, le plaignant a été vu, sans son attelle, en train de participer à un match de basket-ball plutôt vigoureux. Ainsi, il n'y avait aucune raison objective de prendre des mesures d'adaptation. Le Tribunal n'a pas été convaincu que l'incident de l'exercice avait contribué physiquement aux problèmes de genou préexistants du plaignant; à long terme, une évolution dégénérative était inévitable. La preuve a montré que le plaignant s'était blessé gravement quatre jours après l'incident de l'exercice; elle a également montré qu'une intervention chirurgicale effectuée quatre mois plus tard avait été jugée efficace pour résoudre ses problèmes de genou. Ce n'est que près de deux ans après l'incident de l'exercice que le plaignant s'est finalement jugé inapte à accomplir certaines tâches militaires, et qu'il a volontairement quitté les Forces. Enfin, l'intimé n'a pas agi de façon discriminatoire envers le plaignant en lui donnant une mention d'échec pour le cours pendant lequel l'exercice avait eu lieu; si l'incident de l'exercice n'avait pas eu lieu, le plaignant aurait de toute façon échoué le cours.

Date de la décision :
05/10/2004

Membre instructeur :
A. Hadjis

Emploi :
Bell Canada

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte rejetée

Benoit c. Bell Canada (Québec) 2004 TCDP 32

Le plaignant était à l'emploi de l'intimée en tant que directeur des installations et des réparations. Il avait un problème de dépendance à l'alcool. Lorsqu'il suivait un traitement pour son alcoolisme, le plaignant avait été informé qu'il allait être mis à pied dans le cadre d'une initiative de rationalisation. Il a allégué une discrimination fondée sur la déficience. Le Tribunal, cependant, n'a pas été convaincu que l'alcoolisme du plaignant avait influencé la décision de l'intimée de mettre fin à son emploi. Cette décision était plutôt fondée sur des déficiences remarquées dans le style de gestion du plaignant; lorsqu'ils l'ont prise, les supérieurs du plaignant n'étaient pas au courant de son alcoolisme. Il est vrai que le plaignant avait suivi un traitement contre l'alcoolisme offert par son employeur 10 ans auparavant, à une époque où il travaillait dans une autre division, mais il n'y avait pas de raison de croire que ce renseignement confidentiel avait été transmis à ses gestionnaires actuels. En outre, la mise à pied du plaignant est survenue durant une période de réduction massive des effectifs de l'intimée. Le plaignant alléguait que son mauvais rendement était

attribuable à son alcoolisme; autrement dit, si l'intimée l'avait envoyé plus tôt en traitement, il aurait amélioré son rendement et évité la mise à pied. Le Tribunal a rejeté cet argument, en notant que le plaignant n'avait reculé devant rien pour dissimuler à ses supérieurs sa dépendance à l'alcool, et qu'il avait délibérément trompé l'intimée au sujet de sa santé. On ne pouvait s'attendre à ce que l'intimée s'informe des possibilités d'adaptation à une déficience dont il ignorait tout, de bonne foi. Contrôle judiciaire en instance : T-1956-04

Brooks c. Ministère des Pêches et des Océans 2004 TCDP 36

Date de la décision :
03/12/2004

Membre instructeur :
Paul Groarke

Emploi :
Ministère des Pêches et des Océans

Discrimination fondée sur la race

Plainte accueillie

Le plaignant, qui est noir, alléguait qu'il avait été l'objet d'une discrimination fondée sur la couleur lorsqu'il était à l'emploi de la Garde côtière, en ce qui concerne le processus d'embauche et de promotion. Le Tribunal a rejeté ses deux premières allégations, faute de preuves; dans l'un des cas, l'objet de la plainte remontait à quinze ans. La troisième allégation portait sur l'établissement en 1992 d'une liste d'admissibilité où le nom du plaignant figurait en 13e position. Le Tribunal a constaté que le plaignant était plus qualifié que les deux candidats blancs qui occupaient les deux premières positions de la liste. Qui plus est, ces deux candidats blancs n'avaient même pas l'expérience nécessaire pour être présélectionnés à ce concours. Le Tribunal a reconnu que le processus du concours aurait été corrompu par un favoritisme faisant des victimes blanches autant que noires, mais que cela n'écartait pas la possibilité de discrimination dans la mesure où des candidats noirs étaient concernés. Étant donné la preuve *prima facie* de discrimination, l'intimé avait le fardeau de prouver qu'il n'y avait aucun aspect racial dans ce favoritisme. Pourtant, il existait des preuves selon lesquelles la race influençait le processus d'embauche; des préoccupations du même ordre ont été exprimées par des employés de minorités visibles, et partagées par les gestionnaires de l'intimé. Le Tribunal a considéré que la plainte était fondée. Le Tribunal a également constaté, par contre, que le plaignant n'aurait pas obtenu le poste lors du concours de 1992, même si ce dernier eut été correctement organisé; il a invité les parties à faire des propositions sur la réparation appropriée. Contrôle judiciaire en instance : T-4-05

Date de la décision :
07/12/2004

Membre instructeur :
Michel Doucet

Emploi :
Courrier Purolator Ltée.

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

Coulter c. Courrier Purolator Ltée. 2004 TCDP 37

Le plaignant, qui a été diagnostiqué d'une maladie dégénérative ayant une incidence sur le contrôle de ses muscles, était employé comme chauffeur d'un camion de livraison. Après avoir occupé cet emploi pendant sept années, il a été congédié par l'intimé. Le Tribunal a trouvé une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la déficience : un gestionnaire avait remarqué qu'une maladie dégénérative était la cause principale des problèmes observés dans la façon de conduire du plaignant, et que cela représentait un grave problème de sécurité et d'image. Le Tribunal n'a pas été convaincu que des aménagements permettant au plaignant de rester chauffeur auraient causé un préjudice injustifié à l'intimé, étant donné la faiblesse de la preuve exposant les nombreux accidents de la circulation que le plaignant aurait subis. Le rapport d'un neurologue indiquant que le plaignant représentait un risque accru pour la sécurité était fondé sur une journée de conduite de huit heures. Le rapport mentionnait également qu'il n'y avait pas eu de détérioration évidente de la force musculaire du plaignant depuis son dernier examen médical, qui avait été commandé par l'intimé deux ans auparavant. En outre, l'intimé n'a pas tenté d'accommoder le plaignant dans son travail en cherchant avec lui de nouvelles façons d'accomplir ses tâches. En ce qui concerne l'accomplissement efficace de son travail, aucune preuve de plainte de client n'a été présentée. Nonobstant ce qui précède, l'intimé a fini par aider le plaignant en lui offrant un poste au centre d'appels; son renvoi de ce dernier poste à cause de son rendement insuffisant n'était pas discriminatoire puisqu'il n'était pas lié à sa déficience. Le Tribunal a ordonné des compensations pour perte de salaire, frais de location, préjudice moral et conduite inconsidérée.

Date de la décision :
24/12/2004

Membre instructeur :
A. Hadjis

Emploi :
Conseil de bande de la Première nation de Kettle et Stony Point

Discrimination fondée sur la situation de famille

Plainte accueillie en partie

Bressette c. Conseil de bande de la Première nation de Kettle et Stony Point 2004 TCDP 40

Le plaignant prétendait que l'intimé, le conseil de bande, avait refusé de l'embaucher au poste d'intervenant auprès des familles parce qu'il n'avait pas de lien de parenté avec le chef de bande. Le plaignant prétendait également qu'à la suite du dépôt de sa plainte en vertu de la LCDP concernant le refus du plaignant de l'embaucher, il a fait l'objet de représailles de la part de l'intimé. Le Tribunal a rejeté l'allégation en regard de la dotation en personnel du poste d'intervenant auprès des familles. Il a noté qu'un comité de sélection indépendant du chef et du conseil avait décidé que le plaignant n'était pas suffisamment qualifié. En outre, les deux candidates qui ont été jugées qualifiées par le comité de sélection n'avaient pas de lien de parenté avec le chef. Même si c'est finalement la sœur du chef qui a été embauchée pour le poste, cela s'est produit des mois plus tard et relevait d'une décision de gestion judicieuse. Ceci étant dit, le Tribunal a décidé qu'un certain nombre d'allégations de représailles étaient justifiées : au cours d'une réunion du conseil, le chef avait réprimandé le

étaient justifiées : au cours d'une réunion du conseil, le chef avait réprimandé le plaignant pour avoir déposé une plainte en matière de droits de la personne contre la bande. À une autre occasion, le Conseil intimé a émis un communiqué adressé à la collectivité stipulant que la plainte en matière de droits de la personne que le plaignant a déposée contre l'intimé avait nui à la capacité du conseil de s'occuper de ses affaires d'une manière transparente. À peu près à la même période, la nomination du plaignant comme délégué du conseil de bande à une assemblée qui allait avoir lieu dans les jours suivants avait été « mystérieusement révoquée ». Quatre mois plus tard, le plaignant était pratiquement le seul membre du conseil à ne pas être invité à une réunion spéciale convoquée par l'intimé. Il était raisonnable de percevoir ces incidents concernant un traitement différent comme des mesures de représailles contre la plainte en matière de droits de la personne. Il a été ordonné à l'intimé de payer au plaignant une indemnité pour préjudice moral ainsi que de lui rembourser certaines dépenses relatives à l'audience.

Contrôle judiciaire par la Cour fédérale des décisions du Tribunal

SCFP c. Air Canada 2004 CAF 113 (le 18 mars) Evans, Nadon, Rothstein

Le SCFP a présenté à la Commission des plaintes contre les intimés, alléguant que le groupe à prédominance féminine des agents de bord, comparativement à deux groupes d'employés à prédominance masculine, faisait l'objet de discrimination salariale. Le Tribunal a d'abord été appelé à se prononcer sur une question préliminaire, à savoir l'appartenance des trois groupes d'employés au même établissement, exigence énoncée à l'article 11 de la LCDP. Le Tribunal, après avoir étudié les textes des conventions collectives, a conclu que les trois groupes d'employés n'étaient pas au sein du même établissement. La Section de première instance de la Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la CCDP et du syndicat.

Le juge Rothstein, de la Cour d'appel fédérale, a indiqué que, même si les lois sur les droits de la personne doivent être interprétées de façon large, en fonction de leur objet, dans l'optique de la promotion des fins poursuivies, une commission ou une cour ne saurait faire abstraction des termes de la *Loi* afin d'empêcher toute discrimination qui pourrait exister. Une interprétation vraiment fondée sur l'objet visé implique d'examiner le libellé de la loi proprement dit afin de dégager et de promouvoir le but recherché par le législateur. Compte tenu du paragraphe 11(1) de la LCDP et de l'article 10 de l'Ordonnance sur la parité salariale, il faut interpréter le mot « établissement » comme incluant tous les groupes d'employés assujettis à une politique commune en matière de gestion du personnel et de rémunération.

La Cour a exprimé l'avis que le Tribunal a erré lorsqu'il a étudié les textes des conventions collectives des trois groupes d'employés pour déterminer s'ils faisaient partie du même établissement. Le Tribunal aurait plutôt dû examiner si l'employeur était guidé par les mêmes principes généraux ou par la même approche face aux questions de gestion de personnel et de rémunération touchant les groupes en question. Il aurait dû se concentrer sur le document intitulé « *Air Canada's Labour Relations Policy and Principles* », qui révèle qu'Air Canada traite tous ses groupes d'employés comme faisant partie d'une entreprise unique intégrée qui poursuit un objectif commun. Le juge Rothstein a fait droit à l'appel; le juge Nadon s'est rallié à son opinion. Le juge Evans a partagé leur avis, mais a présenté une opinion distincte dans laquelle il souligne que le Tribunal a erré en interprétant la législation sans tenir compte du contexte des droits de la personne. Une demande d'appel de la décision est présentement en instance devant la Cour suprême du Canada.

Quigley c. Ocean Construction Supplies Ltd. 2004 CF 631 (le 29 avril) Gibson J.

Le demandeur travaillait comme matelot de pont (cuisinier) pour le défendeur, un exploitant de remorqueurs. Entre 1991 et 1996, il a pris cinq congés pour raisons familiales ou d'invalidité qui ont tous été de longue durée. Il était atteint du Syndrome de la traversée thoracobrachiale (STT), qui rendait pénible l'exécution de durs travaux physiques, notamment des tâches ardues que doit exécuter un matelot de pont. Vers la fin d'août 1996, l'employeur, après s'être prêté à de nombreux essais de retour au travail, a mis fin à l'emploi du demandeur. Le Tribunal a conclu que, bien qu'une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la déficience ait été établie, l'employeur s'était acquitté de sa charge de démontrer qu'il avait raisonnablement évalué le cas du demandeur avant de mettre fin à son emploi et qu'il avait fait tout en son pouvoir pour prendre à son endroit des mesures d'adaptation sans subir une contrainte excessive. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire de cette décision.

Abordant brièvement la question de la norme d'examen appropriée, la Cour fédérale précise que la norme traditionnelle a été la suivante : aucune retenue pour les questions de droit, décision raisonnable simpliciter pour les questions mixtes de droit et de fait et décision manifestement déraisonnable pour l'appréciation des faits et le règlement des plaintes dans le contexte des droits de la personne. La Cour s'est livrée en l'espèce à une évaluation fonctionnelle et pragmatique et a conclu que celle-ci ne modifiait pas la norme d'examen applicable.

La Cour a laissé entendre que le Tribunal a peut-être fait certains oublis dans son interprétation et son application du critère servant à établir une EPJ et la contrainte excessive, tel qu'énoncé dans *Meiorin*. D'abord, la norme professionnelle contestée était la suivante : « l'aptitude physique à travailler comme seul matelot de pont à bord » par rapport à la « sécurité sur l'eau »; en l'occurrence, la norme professionnelle n'impliquait pas d'établir avec précision la capacité physique. Cela dit, le processus d'essai que l'employeur a suivi et qui l'a amené à mettre fin à l'emploi était « moins que parfait ». Enfin, le Tribunal a peut-être donné une portée trop étendue à la jurisprudence lorsqu'il a mis en doute l'utilité de la preuve postérieure à la cessation d'emploi.

Au bout du compte, la Cour s'est dite convaincue que le Tribunal n'avait pas commis d'erreur susceptible de révision, par rapport à la norme de la décision raisonnable simpliciter. La Cour a conclu que le défendeur avait mis fin à l'emploi du demandeur en raison de sa déficience. Toutefois, le défendeur a adopté un train de mesures d'adaptation à compter de 1991. Il a finalement rempli son obligation de tenter de composer avec M. Quigley jusqu'à la contrainte excessive, en 1996, lorsque le demandeur a insisté pour faire l'objet de mesures d'adaptation dans le poste de matelot de pont. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

Lincoln c. Bay Ferries Ltd. 2004 CAF 204 (le 27 mai) juges d'appel Evans, Létourneau, Stone.

Le Tribunal avait rejeté la plainte, déclarant que le plaignant n'avait pas été embauché pour le poste en question parce que son niveau de compétence, en ce qui a trait aux qualifications recherchées par l'intimé, était inférieur à celui des candidats qui ont été embauchés. Le Tribunal a aussi conclu que la race du plaignant n'avait joué aucun rôle dans la décision de l'intimé de ne pas l'embaucher. Le plaignant a demandé que la décision rendue par le Tribunal fasse l'objet d'un contrôle judiciaire. Après que sa demande eut été rejetée par la Cour fédérale, il a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale.

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel du plaignant. Elle a fait remarquer que le Tribunal n'avait pas adopté l'approche appropriée en vue de déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. Au lieu de déterminer si les allégations du plaignant, si on leur ajoute foi, justifiaient un verdict en faveur de l'appelant, le Tribunal a également tenu compte de la réponse de l'intimé avant de conclure qu'une preuve *prima facie* n'avait pas été établie. Il semblait clair, d'après la jurisprudence, que ce dernier élément n'aurait pas dû être pris en compte dans la détermination de savoir si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. Ceci étant dit, la Cour d'appel a conclu que la conclusion générale du Tribunal – que la plainte n'était pas fondée – était étayée par la preuve et était raisonnablement établie compte tenu du dossier.

La Cour d'appel a également conclu que les deux conclusions de fait que conteste l'appelant n'avaient pas introduit une erreur susceptible de contrôle judiciaire. Dans le premier cas, il est vrai que la preuve attribuée par le Tribunal à un témoin avait été donnée par un autre témoin, mais la juxtaposition était sans conséquence dans les circonstances. Dans le deuxième cas, il n'a pas été prouvé qu'une conclusion tirée par le Tribunal fût manifestement déraisonnable. Enfin, dans le contexte d'une plainte en vertu des droits de la personne, la Cour n'était pas en mesure de vérifier la conformité de l'intimé à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La LÉME a été conçue de façon à pouvoir être gérée et mise en application indépendamment de la LCDP.

Laronde c. Warren Gibson Ltd. 2004 CF 1439 (le 18 octobre)

Le Tribunal avait conclu que la plaignante avait fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe, parce qu'elle a reçu des mesures disciplinaires plus sévères qu'un collègue masculin en particulier en rapport avec un manquement similaire. Le Tribunal a conclu que la plainte était fondée sous ce rapport. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire.

La Cour fédérale a invalidé la décision du Tribunal. Elle a conclu qu'il était déraisonnable pour le Tribunal d'avoir comparé le traitement exercé envers la plaignante à celui exercé envers le collègue masculin en question (le « comparateur »). Pour qu'un comparateur soit valide, il doit exister un nombre suffisant de similarités ayant trait

au comparateur, à son poste et aux incidents qui lui sont reprochés, comparé à celles ayant trait à la plaignante, afin d'être en mesure d'évaluer le facteur de relativité du traitement entre des personnes dans des situations similaires.

Tant la plaignante que le comparateur étaient conducteurs de camion effectuant du transport pour le compte de l'intimé. Toutefois, contrairement à la plaignante, le comparateur n'était pas un employé de l'intimé, il n'était pas assujetti aux politiques relatives à l'emploi de l'intimé et il n'était pas du ressort de l'intimé de lui imposer des mesures disciplinaires. Ces facteurs constituaient des distinctions critiques qui touchaient à la base de la validité de la comparaison. L'intimé ne pouvait pas exercer de contrôle ni punir le comparateur comme il pouvait le faire dans le cas de la plaignante. Si l'intimé n'était pas en mesure de punir les deux personnes de la même façon, alors on ne pouvait pas comparer les mesures disciplinaires respectives infligées par des employeurs distincts ou en leur nom.

Desormeaux c. Ville d'Ottawa (OC Transpo) 2004 CF 1778 (le 23 décembre) Heneghan J.

Le Tribunal avait conclu que la plainte était fondée, déclarant que la plaignante avait fait l'objet de discrimination fondée sur la déficience au moment de son congédiement d'un poste de chauffeur d'autobus en raison d'un problème d'absentéisme chronique. Le Tribunal a déterminé que les migraines dont souffrait la plaignante constituaient une déficience au sens de la LCDP. Les maux de tête étaient pour elle la cause d'une incapacité significative et entravaient sa capacité d'exercer ses fonctions. L'intimé a demandé que la décision du Tribunal fasse l'objet d'un contrôle judiciaire.

La Cour a invalidé la décision du Tribunal. Elle a fait remarquer que lors de l'audience du Tribunal, une preuve avait été reçue du médecin traitant de la plaignante, qui pratique en médecine familiale. De son consentement, le médecin était qualifiée en tant qu'expert en médecine familiale sous réserve qu'elle n'est pas neurologue. En outre, elle était qualifiée pour les besoins limités de traitement de l'état de santé de la plaignante.

La Cour notait encore que le Tribunal avait accepté la preuve du médecin de la plaignante comme base de sa conclusion à l'effet que la plaignante souffrait de migraines à un degré qui constitue une déficience.

La Cour a conclu que la conclusion du Tribunal selon laquelle la plaignante souffrait d'une déficience était déraisonnable vu la preuve. Le médecin de la plaignante était qualifiée en tant qu'expert en médecine familiale, non en tant que neurologue. En conséquence le Tribunal a erré en se fondant sur son témoignage dans la mesure où sa preuve dépassait le cadre légal pour lequel son témoignage d'expert était recevable. Étant donné le manque de preuve à juste titre admissible pour appuyer une conclusion de déficience, il n'y avait pas de preuve *prima facie* à laquelle doit répondre l'employeur.

Parisien c. Ville d'Ottawa (OC Transpo) 2004 CF 1778 (le 23 décembre) Heneghan J.

Le Tribunal avait conclu que la plainte était fondée, déclarant que le plaignant avait fait l'objet de discrimination fondée sur la déficience au moment de son congédiement d'un poste de chauffeur d'autobus en raison d'un problème d'absentéisme chronique. Le Tribunal a conclu que l'accommodement du plaignant n'aurait pas imposé de contrainte excessive à l'intimé. En particulier, il notait que l'intimé avait une grande liste de personnel interchangeable destinée à faire face aux cas d'absentéisme. L'intimé a demandé que la décision du Tribunal fasse l'objet d'un contrôle judiciaire.

La Cour a invalidé la décision du Tribunal. Elle a noté que le contexte de fait de la cause était la relation de travail. Cette relation était assujettie à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, mais le fait demeurait que la nature du marché entre les parties était que le plaignant se présenterait au travail sur une base régulière et fiable et que l'intimé le paierait pour ses services. Un absentéisme involontaire excessif pouvait infirmer la relation. Arrive un moment où l'employeur peut légitimement dire que le marché n'est pas totalement susceptible de fournir des résultats.

Le dossier dans cette cause montrait un taux d'absentéisme vertigineux à partir du moment où le plaignant a commencé à travailler pour l'intimé. De l'avis de la Cour, il n'était pas raisonnable d'exiger de l'intimé de tolérer un taux d'absentéisme dépassant 30 p. 100.

Décisions sur requête, objections, questions préliminaires

En plus des 16 décisions rendues sur le fond des plaintes de discrimination, le Tribunal a également émis 24 décisions sur requête (avec motifs) sur des questions de procédure, de preuve, de compétence et de questions de redressement. Ceci peut être considéré comme un plateau qui suit la tendance à la hausse observée au cours des dernières années. Parmi les questions examinées dans les décisions sur requête de 2004, on retrouve des demandes d'ajournement en attente de décisions de la Cour fédérale sur des questions clés, des objections fondées sur la disponibilité des recours dans un autre forum, et la question de la compétence du Tribunal à accorder une compensation pour les frais de représentation à l'audience.

Il est difficile de déceler des tendances en ce qui concerne l'année 2004. On observe que les questions entourant l'admissibilité des témoignages de témoins experts ont été examinées à plusieurs reprises, comme l'a été la capacité du Tribunal à modifier une plainte.

L'observation la plus significative à avoir été faite serait que le rapport décisions sur requête – décisions sur le fond a davantage évolué du côté de cette dernière forme de disposition. L'année dernière, le Tribunal n'a rendu que 12 décisions sur le fond et un peu plus de 30 décisions sur requête. Compte tenu de la *raison d'être* du Tribunal, telle qu'elle est exprimée dans le libellé de la *Loi*, ce changement dans la composition des décisions peut être considéré comme un changement positif.

> ***« ... ce changement dans la composition des décisions peut être considéré comme un changement positif. »***

Contrôle judiciaire des décisions sur requête du Tribunal par la Cour fédérale

Les Cours fédérales ont rendu cinq décisions qui examinaient les décisions sur requête du Tribunal. Deux de ces décisions concernaient essentiellement des refus du Tribunal d'ajourner ses procédures. Les requérants contestaient déjà la constitutionnalité du processus à l'égard des droits de la personne en Cour et désiraient que le Tribunal ajourne jusqu'à ce qu'une décision judiciaire ait été rendue en regard de ces questions. Lorsque le Tribunal a refusé l'ajournement, les requérants ont demandé un sursis de l'instance devant le Tribunal. Lors du refus d'accorder le sursis, la Cour précisait que l'efficacité d'une instruction du Tribunal diminuait à mesure que s'allongeait le temps séparant les événements relatifs à la plainte et la tenue de l'instruction. Elle a également fait remarquer que le Tribunal avait donné aux requérants la possibilité de se défendre et de faire connaître leur position constitutionnelle devant le Tribunal, lequel représentait un organisme compétent en regard d'une décision sur la question. Le fait d'accorder cette possibilité ne constituait pas un préjudice irréparable justifiant un arrêt des procédures.

Deux autres décisions de la Cour concernaient le pouvoir du Tribunal à rendre une fin de non-recevoir pour abus de procédure. Ces deux décisions sont examinées plus en détail ci-dessous :

CCDP c. Société canadienne des postes (Cremasco) 2004 CF 81 (le 21 janvier) von Finckenstein J.

Le Tribunal avait rejeté la plainte à la suite d'une requête préliminaire en irrecevabilité pour cause d'abus de procédure et de délais. La CCDP a demandé que cette décision fasse l'objet d'un contrôle judiciaire, faisant valoir que le Tribunal n'avait pas compétence pour rejeter une plainte sans tenir d'audience et que, en supposant qu'il ait ce pouvoir, l'exercice de celui-ci n'était pas justifié en l'espèce.

La Cour a affirmé que le Tribunal pouvait, sans tenir d'audience, juger une plainte irrecevable pour cause d'abus de procédure. Il s'ensuivait que le Tribunal ne se prononcerait pas sur la décision de la CCDP de renvoyer l'affaire. La CCDP n'a jamais à proprement parler été saisie de la question de l'abus de procédure. La décision du Tribunal portait sur l'abus de sa propre procédure. S'ils sont vraiment « maîtres chez eux », les tribunaux administratifs doivent forcément être en mesure de protéger leur propre procédure contre les abus. Enfin, le fait que la terminologie dans les paragraphes 50(1) et 50(3) de la LCDP diffère donne à croire que le Tribunal, bien qu'il doive « instruire » chaque plainte qui lui est renvoyée, n'a pas à tenir une « audience » dans chaque cas.

Examinant s'il y avait matière à juger la plainte irrecevable dans les circonstances, la Cour a observé que la décision du Tribunal relative à l'abus de procédure était fondée sur le principe de la chose jugée (*res judicata*). Elle a souscrit à l'opinion du Tribunal selon laquelle la question et les faits matériels dont le TCDP était saisi étaient identiques à ceux sur lesquels un arbitre du travail s'était penché. En outre, la Cour, à l'instar du Tribunal, a conclu que la décision arbitrale antérieure était une décision « judiciaire » finale, dans le sens où elle résultait d'une audience qui se voulait un processus juridictionnel impartial équitable, indépendant et qui lie les parties. Enfin, la Cour a exprimé l'opinion que les parties étaient les mêmes puisque les parties qui avaient comparu devant l'arbitre étaient celles qui s'étaient présentées devant la CCDP au moment où cette dernière avait déclaré que l'objet de la plainte était irrecevable avant de renvoyer ultérieurement le dossier au Tribunal sous la forme d'une nouvelle plainte. Il était raisonnable que le Tribunal applique le principe de la chose jugée dans une telle situation. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

Sur l'appel, il a été conclu que la décision de la Cour fédérale n'avait pas révélé d'erreur de droit ou d'autre erreur qui justifierait l'intervention de la Cour d'appel fédérale. 2004 FCA 363 (25 oct.) juges d'appel Rothstein, Noël, Sharlow.

« En 1999, le gouvernement du Canada annonçait son intention de procéder à un examen de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne « ... afin d'assurer la clarté du mode de mise en œuvre de l'équité salariale sur le marché moderne du travail.» »

Équité salariale

En 1999, le gouvernement du Canada annonçait son intention de procéder à un examen de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* « ... afin d'assurer la clarté du mode de mise en œuvre de l'équité salariale sur le marché moderne du travail. » En 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale a publié son rapport final *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* (disponible à http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/index.html). Le Tribunal attend avec intérêt la réaction du gouvernement à ce rapport.

En 2004, l'audience s'est poursuivie pour l'un des deux dossiers d'équité salariale restants. L'autre est encore en délibération :

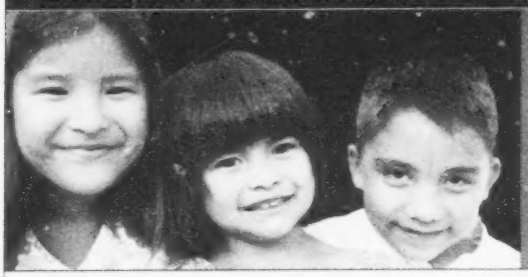
- **Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada** – Les audiences dans cette affaire se sont poursuivies tout au long de 2004, pour un total de 67 jours d'audience cette année-là et de 237 jours depuis le début des audiences en 1998. Un changement majeur est intervenu dans cette cause en octobre 2002, lorsque l'ACET a réglé, puis retiré sa plainte contre Bell Canada. Les plaintes portées par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action ont cependant été maintenues. Le 26 juin 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel de Bell Canada à l'égard de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal. On s'attend à ce que les audiences durent encore deux ou trois ans.

- **Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes** – Près d'une décennie après l'ouverture du dossier et quelque 414 jours d'audience, cette affaire représente la cause la plus longue du Tribunal. Les observations écrites finales ont été déposées au début de 2004 et les plaidoiries finales ont été entendues au printemps et au début de l'été de 2004. Une décision finale pourrait être rendue au début de 2005.

Quatre nouvelles causes en matière d'équité salariale ont été renvoyées au Tribunal en vertu de l'art. 11 de la *Loi* en 2004, dont une a été réglée entre les parties. Les conférences initiales ont eu lieu en présence des parties dans les trois causes restantes. Les dates ont été fixées par le Tribunal pour la divulgation et les prochaines conférences de gestion de cause. Aucune estimation précise n'est disponible pour l'instant en regard de la durée prévue des audiences sur le fond dans ces causes.

Équité en matière d'emploi

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi à l'audition des plaintes formulées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les ministères du gouvernement fédéral et à tous les employeurs privés de compétence fédérale dont l'effectif dépasse les 100 employés. Des membres du Tribunal forment au besoin un Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Depuis la première formation en 2000, seules sept demandes ont été formulées, mais aucune en 2003 ni 2004. Il ne reste aucun dossier ouvert et aucune audience n'a eu lieu, les parties ayant réglé avant cette étape. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit faire l'objet d'un suivi parlementaire en 2005.



Le point sur d'autres aspects du Tribunal

RÈGLES DE PROCÉDURE DU TRIBUNAL

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) en 1998 ont donné au président du Tribunal le pouvoir d'instituer des règles de procédure régissant la conduite des instructions du Tribunal. Les règles préliminaires introduites en 1999 cherchaient à régler la question des engorgements en affinant l'orientation des audiences et en minimisant le besoin de recours aux ajournements. Les règles encourageaient la divulgation de la preuve préalablement aux audiences et la détermination de tous les enjeux bien avant l'audience.

Trois ans d'essai ont indiqué que les règles réduisaient les problèmes logistiques en regard de la divulgation, alors que les requêtes en droit et en procédure étaient traitées de façon efficace et expéditive. Par conséquent, au début de 2002, le Tribunal soumettait les règles au ministère de la Justice pour examen et publication éventuelle dans la *Gazette du Canada*. Toutefois, avant que les règles ne soient approuvées, un sondage sur la satisfaction du client commandé par le Tribunal à l'automne 2002 révélait une carence qui ne s'était pas manifestée avant. De plus, le président d'alors a convoqué une table ronde avec des avocats qui se présentaient régulièrement devant le Tribunal en vue d'obtenir leurs opinions sur la façon dont les règles fonctionnaient. À la lumière de ces nouvelles informations, les règles de procédure du Tribunal ont fait l'objet d'une nouvelle révision au printemps 2004.

Quoique similaires à la version précédente en substance, les nouvelles règles fournissent aux parties des directives plus précises *inter alia* sur leurs obligations de divulgation et déplacent la gestion des fenêtres de temps impartis au dépôt des rapports d'experts au contrôle des membres chargés de l'instruction. De plus, une tentative a été faite en vue de rationaliser et normaliser le langage utilisé dans les règles, et également pour éliminer les clauses superflues ou redondantes. Il faudra du temps pour pouvoir effectuer une évaluation suffisante de la pertinence et de l'efficacité des nouvelles règles du Tribunal. Il en est ainsi, surtout si l'on tient compte du grand volume de causes rencontrées par le Tribunal aujourd'hui, et de la reconnaissance croissante de la nécessité du Tribunal de participer à la gestion de la cause dès le début de la phase préalable aux audiences des causes. Le Tribunal a l'intention de tester ces nouvelles procédures au cours de la prochaine année au moins, avant de procéder avec les étapes d'approbation et de publication.

Plan d'action de mise en œuvre de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur

Le Tribunal a publié l'année dernière un rapport sur les nombreuses tâches entreprises en 2003 en regard de notre Plan d'action pour la modernisation de la fonction de contrôleur (disponible au http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports_f.asp). En 2004, le Tribunal poursuivait cette initiative en renforçant le cadre de responsabilisation applicable à la gestion du rendement et en se concertant avec le secteur de la vérification interne et de l'évaluation du Secrétariat du Conseil du Trésor pour commencer l'élaboration d'une stratégie en vue de créer un programme d'évaluation d'ici les deux ou trois prochaines années. De plus, le Tribunal a contribué au groupe de travail sur les politiques d'évaluation du Conseil du Trésor pour le Réseau des administrateurs de petits organismes, et à la publication du *Guide d'évaluation des petits organismes* (disponible à http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/dev/sma-pet/guidelines/guidebook_f.asp). Le Tribunal a également engagé un consultant en 2004 pour aider à mettre la dernière main à notre cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR), qui décrira les renseignements sur le rendement exigés dans les rapports sur l'Architecture d'activités de programme (AAP) du Tribunal. Le CGRR et l'AAP permettront de mieux expliquer aux parlementaires, aux Canadiennes et aux

Canadiens, les objectifs et les résultats escomptés des activités de programme du Tribunal menées avec les ressources dont il dispose. Cet exercice fournira une aide supplémentaire au Tribunal au cours de la prochaine année pour l'examen des composantes de notre Plan de modernisation de la fonction de contrôleur afin de s'assurer de porter une attention particulière sur la réalisation effective des objectifs rapportés de notre programme et ultimement, les services dont nos clients et parties prenantes ont le plus besoin. En 2005–2006, le Tribunal mettra en place les pratiques de gestion, les indicateurs de rendement et les objectifs décrits dans le CGRR; nous surveillerons leur efficacité et prendrons des mesures à l'égard des faiblesses.

En 2006–2007, un consultant sera embauché pour aider à l'évaluation de l'efficacité du CGRR du Tribunal. Plus particulièrement, le consultant nous aidera à déterminer si des composantes individuelles du CGRR et du plan de durabilité de la fonction de contrôleur moderne—comme les objectifs, indicateurs et pratiques de gestion du risque—devraient être modifiées. Cette évaluation sera le préambule d'une évaluation du programme prévue pour 2007–2008.

Le Tribunal demeure engagé dans la mise en application de la fonction de contrôleur moderne afin de continuer à améliorer les capacités de gestion du Tribunal et les services que nous fournissons. Bien qu'une évaluation du succès du plan d'action en vue d'une fonction de contrôleur moderne était originalement prévue pour le début de 2005, elle attendra une autre année afin de donner suffisamment de temps pour un alignement total et complet des composantes du plan avec la mise à l'essai de l'Architecture d'activité de programmes du Tribunal.

Modernisation de la gestion des ressources humaines

Il a longtemps été reconnu que les besoins des Canadiennes et des Canadiens sont en constante évolution et que les organismes de la fonction publique doivent s'adapter de façon à mieux les satisfaire. Étant donné la promulgation récente de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, des changements seront mis en œuvre qui permettront une plus grande souplesse, renforceront la responsabilisation, amélioreront la collaboration et l'intégration des apprentissages tout en préservant les principes de transparence, d'équité et de respect.

« Il a longtemps été reconnu que les besoins des Canadiennes et des Canadiens sont en constante évolution et que les organismes de la fonction publique doivent s'adapter de façon à mieux les satisfaire. »

L'introduction de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ainsi que les révisions à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* entreront en vigueur en 2005. Ces lois sont la pierre angulaire de la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Combinées à d'autres initiatives, ces lois feront que la fonction publique fournira de meilleurs programmes et services aux Canadiennes et aux Canadiens.

Plusieurs secteurs de la gestion des ressources humaines au Tribunal seront touchés par ces changements, comme les processus de rendement et de mesure, la responsabilisation, les relations syndicales-patronales, la dotation et les recours de dotation, pour n'en nommer que quelques-uns. En 2004, le greffe du Tribunal a pris des mesures pour se préparer à ces modifications. Comme mentionné précédemment dans la section sur la fonction de contrôleur moderne, un plan est en place pour renforcer le cadre de responsabilisation du Tribunal. De plus, un plan d'apprentissage sur la modernisation de la gestion des ressources humaines est en place, des actions ont été entreprises en vue d'établir un comité de consultation patronale-syndicale et nous sommes à la recherche d'opportunités de partenariats rentables avec d'autres organismes pour développer et mettre en place un système informel de gestion de conflit. Beaucoup de travail devra encore être fait afin d'être totalement prêt pour les changements à venir, toutefois, le Tribunal est confiant d'être en bonne posture pour ces changements en 2005.

Annexe 1 : Organigramme

(nommé par le GC)

(nommé par le GC)

de direction

juridiques

(nommés par le GC)

(nommés par le GC)

Registraire

Activités du greffe

organisationnels

Services de TI

Services des finances

Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience

de la personne

Médiation

d'un membre

à l'audience

Audience

Décision

NON — contrôle judiciaire — OUI

de première instance

fédérale

du Canada

du dossier — de la décision

RENVOI AU TRIBUNAL

Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience

Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

Pour renvoyer une cause au Tribunal, le président de la Commission canadienne des droits de la personne envoie une lettre au président du Tribunal pour lui demander d'instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, on fait parvenir aux parties une lettre leur offrant les services de médiation du Tribunal. Si la médiation est refusée, ou si elle ne permet par de régler la plainte, une conférence de gestion de cause est convoquée à l'intérieur d'un délai de deux semaines. Au cours de cette conférence, un membre du Tribunal entreprend des discussions avec les parties afin de fixer les dates de la divulgation et de l'audience. Il aide également les parties à répondre à certaines questions préalables à l'audience.

Audiences

Le président désigne un ou trois membres instructeurs pour entendre et trancher l'affaire. D'autres conférences de gestion de cause sont convoquées dans le but de résoudre des questions préliminaires pouvant être liées à la compétence, à la procédure ou à la preuve.

Les audiences sont publiques. Au cours de l'audience, toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans plusieurs cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et une argumentation visant à démontrer que la partie intimée a enfreint la *Loi*. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse.

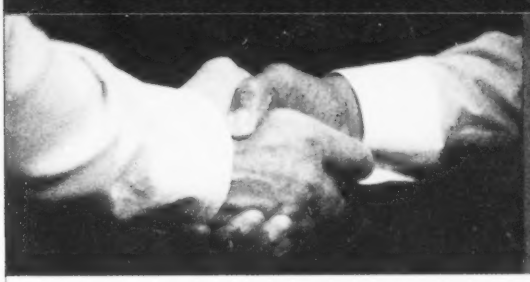
Les audiences durent en moyenne de cinq à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte. Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire en toute impartialité. Après avoir entendu la preuve et interprété la *Loi*, ils déterminent si un acte discriminatoire a réellement été commis au sens de la *Loi*. À l'issue de la procédure d'audience, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision qu'ils communiquent par écrit aux parties et au public dans les quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une ordonnance qui précise les mesures réparatrices imposées à la partie intimée.

Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Cour fédérale pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Le cas échéant, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties de présenter leur argumentation juridique sur le bien-fondé de la décision du Tribunal et ses procédures. Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. L'affaire est entendue par un juge unique, qui rend un jugement confirmant ou annulant la décision du Tribunal. Si la décision est annulée, le juge peut renvoyer la cause devant le Tribunal afin que celui-ci la réexamine en fonction des erreurs constatées par la Cour.

Chacune des parties peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Section de première instance ainsi que la décision initiale du Tribunal.

Chacune des parties peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime que l'affaire revêt une importance publique, elle peut entendre l'appel. Après avoir entendu les argumentations, la Cour suprême prononce un jugement définitif.



Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Membres à temps plein

J. Grant Sinclair, Q.C.
Président

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 a 1997, Grant Sinclair a été nomme vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998 et président en 2004. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, le droit de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall. Il a fait office de conseiller à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur les questions découlant de la Charte canadienne des droits et libertés. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers ministères fédéraux dans de nombreuses affaires liées à la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

Paul Groarke

Membre du Tribunal depuis 1995, M. Groarke a été nommé membre à temps plein en 2002. Depuis son admission au Barreau de l'Alberta en 1981, il a plaidé dans diverses affaires pénales et civiles, ainsi qu'en appel. À l'heure actuelle, M. Groarke est en congé autorisé de l'Université St. Thomas à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, où il est professeur adjoint au Département de criminologie et de justice pénale. Il s'intéresse depuis longtemps aux droits de la personne au niveau international et on lui doit de nombreux articles, publications et rapports sur un éventail de sujets liés à ses domaines de compétence.

Athanasios D. Hadjis

Athansios Hadjis a obtenu ses diplômes de droit civil et de common law à l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il a pratiqué le droit à Montréal, au sein du cabinet Hadjis & Feng. Ses domaines de spécialisation sont le droit civil, le droit commercial, le droit des sociétés et le droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M. Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Depuis 2002, il est membre à temps plein du Tribunal.

Membres à temps partiel

Shirish P. Chotalia
Alberta

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle pratique le droit au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton, en Alberta. Ses domaines de prédilection sont le droit constitutionnel, le droit des personnes et les affaires civiles. Membre de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, Mme Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998 et son mandat a été renouvelé en 2002. Elle est l'auteure d'une publication annuelle, qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Pierre Deschamps
Québec

Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill en 1975, après avoir obtenu un baccalauréat ès arts en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill et assistant à la Faculté de l'éducation permanente. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, et son mandat a été renouvelé en 2002.

Reva Devins
Ontario

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Admise au Barreau de l'Ontario en 1985, Mme Devins a été commissaire de la Commission ontarienne des droits de la personne de 1987 à 1993, et vice-présidente de la Commission au cours de la dernière année de son mandat. Mme Devins s'acquitte d'un deuxième mandat depuis 2002.

Michel Doucet
New Brunswick

Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002. Titulaire d'un diplôme en sciences politique de l'Université de Moncton et d'un baccalauréat en droit (programme de common law) de l'Université d'Ottawa, M. Doucet a obtenu une maîtrise en droit de l'Université de Cambridge, en Angleterre. Il enseigne à la Faculté de droit de l'Université de Moncton et il est avocat au sein du cabinet Patterson Palmer du Canada atlantique.

Roger Doyon
Québec

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2001. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M. Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. Il a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation aux adultes de 1969 à 1995.

Claude Pensa, c.r.
Ontario

Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2002. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario.

Annexe 4 : Greffe du Tribunal

Le greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notammemant en planifiant et en organisant les audiences, en participant à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Registraire
Michael Glynn/Gregory M. Smith

Conseiller spécial au Registraire
Bernard Fournier

Adjointe de direction à la Présidente(e)
Louise Campeau-Morrissette

Gestionnaire, Activités du greffe
Gwen Zappa

Agents et Agentes du greffe
Nicole Bacon
Linda Barber
Diane Desormeaux
Carol Ann Hartung
Line Joyal
Pauline Leblanc
Holly Lemoine
Roch Levac

Coordonnatrice de la médiation
Francine Desjardins-Gibson

Avocat
Greg Miller

Chef, Services financiers
Doreen Dyet

Analyste, Services financiers
Nancy Hodgson-Grey

Chef, Services organisationnels
Bernard Fournier/Marilyn Burke

Coordonnatrice des ressources humaines
Karen Hatherall

Adjointe administrative principale
Thérèse Roy

Adjoint administratif
Jacqualin Ramotte

Chef, Services de la technologie de l'information
Julie Sébédé Raymond Pilon

Adjoint à l'entrée de données
Marie Richard

Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal

Tribunal canadien des droits de la personne

Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4
Tél : (613) 995-1707
Téléc : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site web : www.chrt-tcdp.gc.ca